Programa **EURO+LABOR**: *Fortalecimiento institucional de empleo decente y oportunidades de empleo para los jóvenes en Honduras*

Diagnóstico sobre el marco legal, conceptual, jurídico e informático de las STSS y de las instituciones participantes como base fundamental para proponer el desarrollo del sistema de información de empleo, productividad y seguridad social.

Documento elaborado en el marco de la misión ***Procesos de gestión de organización del sistema integrado de información de empleo, productividad y seguridad social*** correspondiente al Resultado 4 del programa EURO+LABOR.

Coordinadora del Resultado 4 del Programa EURO+LABOR: Gloria Lizzette Velásquez Paguaga.

Consultor Experto en Gestión de sistemas de información de mercados de trabajo: Pedro Juan Parra Oncins.

Consultor Experto en Sistemas informáticos: David René Flores Betancourt

Se han incluido los indicadores propuestos por la misión Especialista estadístico y Análisis del Mercado de Trabajo en el Marco del Observatorio del Mercado Laboral (OML) llevada a cabo por José Luis Cruz García.

Tegucigalpa, septiembre 2017

CONTENIDO

PRESENTACIÓN 4

I. METODOLOGÍA 6

II. MARCO NORMATIVO 9

III. MARCO CONCEPTUAL DE LA PROPUESTA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DE EMLEO, PRODUCTIVIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL EN HONDURAS 15

a. Contexto 16

b. Diagnóstico y justificación del Sistema 17

c. Propuesta del Sistema de información de empleo, productividad y seguridad social (SIEPSS) 21

i. Ámbitos y dimensiones de análisis 21

ii. Ámbito funcional 26

iii. Ámbito organizativo 29

iv. Fuentes 33

v. Fuentes e indicadores durante la fase de prototipo del SIEPSS 34

IV. HOJA DE RUTA DEL SISTEMA DE EMPLEO, PRODUCTIVIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL DE HONDURAS 38

a. Primera fase: Prototipo del SIEPSS. 41

i. Matriz de actividades de la fase prototipo del SIEPSS 45

ii. Misiones del programa EURO+LABOR requeridas para la fase prototipo del SIEPSS 52

b. Segunda fase: Implementación del SIEPSS 56

i. Matriz de actividades de la fase de implementación 59

ii. Misiones del programa EURO+LABOR requeridas para la fase de implementación del SIEPSS 64

c. Tercera fase: consolidación del SIEPSS 69

i. Matriz de actividades de la fase de consolidación del SIEPSS 72

d. Identificación de riesgos durante la implementación del SIEPSS 75

V. PROCESOS DE INGRESO DE LA INFORMACIÓN EN LA STSS Y OTRAS INSTITICIONES: DIAGNOSTICO INFORMÁTICO, VARIABLES E INDICADORES 78

A - DIAGNOSTICOS DE LAS DIRECCIONES DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 79

a. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO 79

i. Servcicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) 80

ii. Inclusión laboral (EMPLEATE PLUS) 89

iii. Unidad de Orientación e Información Ocupacional 91

iv. Departamento de Migración Laboral 94

v. Marinos 95

b. DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO 98

c. DIRECCION GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL 104

i. Protección a la mujer y al menor trabajador 104

ii. Protección a la infancia 107

iii. Departamento de Medicina Higiene y Seguridad Ocupacional 109

d. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO 113

B - DIAGNOSTICOS DE LAS ENTIDADES IMPLEMENTADORAS DEL SISTEMA 120

a. Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) 120

b. Régimen de Aportación Privada (RAP) 125

c. Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) 126

d. Instituto Nacional de Estadística (INE) 128

e. Banco Central de Honduras (BCH) 133

PRESENTACIÓN

El presente documento es una propuesta para la creación de un sistema de información sobre empleo, productividad y seguridad social en Honduras, abierto al conjunto de la sociedad y participado por distintas entidades productoras de datos, basado en una herramienta informática y en un equipo de analistas, en dinámicas de trabajo y metodologías específicas para el análisis de la información sociolaboral.

Propuesta que surge en el ámbito público y en la administración laboral, por lo que se sitúa en la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS) que es quien tiene las principales competencias sobre los ámbitos de análisis del sistema. Dada la coincidencia de funciones y de complementariedades técnicas se contempla su alojamiento natural en el Observatorio del Mercado Laboral (OML) considerándose también un conjunto relaciones con diversas instituciones, a las que el sistema identifica como principales generadoras y usuarias de la información y, a su vez, contempla como prioridad su explicación y difusión al conjunto de la sociedad.

Precisamente los componentes tripartito e interinstitucional hacen que las orientaciones del sistema propuesto tengan al Consejo Económico y Social (CES) como referente para el desarrollo de sus funciones.

Esta propuesta contribuirá a la consecución del Resultado 4 del programa EURO+LABOR que se propone la conformación de un sistema articulado que brinde respuestas a las necesidades de información y datos específicos sobre el empleo, la productividad y la seguridad social, fortaleciendo a su vez las capacidades internas de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y de las instituciones que participan en los mencionados procesos.

Dicho objetivo está acorde con la Visión de País 2010-2038[1], que considera la producción y difusión de estadísticas e información de calidad como uno de los grandes desafíos en materia de desarrollo sostenible de la población. En la misma línea entre las estrategias de la Política de Empleo[2] se incluye establecer mecanismos e instrumentos que permitan transferir y utilizar información de manera uniforme y eficiente entre los sistemas de información de las instituciones públicas, vinculadas al mercado laboral.

A su vez uno de los objetivos del *Plan estratégico de gobierno 2014-2018*[3], consiste en afianzar el Observatorio del Mercado Laborar (OML) para poner a disposición de los

[1] República de Honduras Visión de País 2010 – 2038 y Plan de Nación 2010-2022. Enero 2010. Decreto Legislativo No. 286-2009, Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación para Honduras.
[2] Política Nacional de Empleo de Honduras. Secretaría General de Trabajo y Seguridad Social. Abril, 2017
[3] Plan estratégico de gobierno 2014-2018. Resultados 7 y 14.

usuarios toda la información relativa a la situación estructural, coyuntural y tendencias del Mercado de Trabajo y al mismo tiempo, fortalecer el sistema nacional de información y estadística del país, para garantizar información confiable y oportuna para la toma de decisiones de políticas y públicas.

En la elaboración de esta propuesta han participado responsables y técnicos de diferentes instituciones, se han integrado diversas aportaciones y ya se han establecido compromisos, pero se presenta en proceso de definición y abierta a nuevas reflexiones, aportaciones e incorporaciones.

Así pues, todavía se requiere avanzar en procesos técnicos, participativos y metodológicos y en decisiones institucionales para terminar de conformar el modelo de Sistema de información. Es por ello, por lo que la hoja de ruta que se ha planteado comienza con la puesta en marcha de un prototipo, que permitirá apreciar las virtudes y la potencialidad del mismo y, a la vez, ofrecerá la posibilidad de realizar ajustes y modificaciones.

I. METODOLOGÍA

La sistematización de la propuesta surge una vez revisada la situación en la que se encuentran la recolección, elaboración y difusión de la información laboral en el país y especialmente en la STSS y sirve de referencia para la hoja de ruta que orientará su puesta en funcionamiento. La metodología que se ha desarrollado para articular estos procesos presenta distintos componentes:

1) Creación de un equipo de trabajo formado en la STSS que cuenta con las siguientes Direcciones y Unidades: Dirección General del Trabajo, Inspección General del Trabajo, Dirección General de Empleo, Dirección General de Salarios, Dirección General de Previsión Social, Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión, Unidad de Informática, SENAEH, Observatorio del Mercado Laboral y Procuraduría del Trabajo.
   La formación de este equipo ha permitido trabajar con todos los componentes en sesiones plenarias y con los enlaces técnicos de cada dirección.
   Al mencionado equipo se le ha informado sobre los avances del proceso y se ha debatido sobre los pasos a seguir. También ha servido de referente en las distintas entrevistas y consultas para la identificación de los procesos de cada dirección y unidad. Además, los miembros de este equipo y los enlaces han cumplimentado un cuestionario sobre necesidades de información laboral en la Secretaria y en el conjunto del país.

2) Se han mantenido reuniones con directivos y responsables del Instituto Nacional de Estadística (INE), el Banco Central de Honduras (BCH), el Instituto Hondureño del Seguro Social (IHSS), el Servicio de Administración de Renta (SAR), el Instituto de Formación Profesional (INFOP), la Asociación de Municipios de Honduras (AMHON), el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), la Central General de Trabajadores (CGT), la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUTH) y el Programa 2020.
   En estas reuniones se han abordado las siguientes cuestiones:
   - Situación de la información sobre empleo, productividad y seguridad social en el país.
   - Repercusión de la mencionada situación en la gestión de las instituciones, en la elaboración de políticas públicas y en la toma de decisiones de la población en general.
   - Oportunidad que se supone el programa EURO+LABOR con el proyecto de creación de un sistema de información.
   - Posibilidades de articulación de las distintas instituciones con el Sistema y la STSS con el apoyo del programa.

- Disponibilidad de las instituciones y características de la información que se puede incluir en el Sistema.
- Necesidades que tienen las instituciones en la generación de información y apoyos que requieren del programa para incorporarla al Sistema.

En reuniones posteriores con responsables y técnicos se han abordado las siguientes cuestiones:

- Características de las variables y de las bases de datos y las posibilidades de conexión de los sistemas.
- Procedimientos institucionales y jurídicos para establecer el intercambio de información y la gestión del Sistema.

3) Consulta de los manuales de usuario, especialmente los más utilizados: Manual del Sistema Electrónico de Resolución Alterna de Conflictos Laborales, Manual de usuario Sistema Electrónico para la Administración de Casos de Inspección y Manual de Usuario del Sistema Empléate.

4) Consulta de legislación relacionada con los campos que abarca el sistema, especialmente el Código del Trabajo, Ley del Consejo Económico y Social, Ley Marco de Protección Social, Ley para Optimizar la Administración Pública, Mejorar los Servicios de la Ciudadanía y Fortalecimiento de la Transparencia en el Gobierno, Ley de Inspección de Trabajo, Ley General de la Administración Pública, Decreto ejecutivo de Creación del Gabinete de Empleo. También se han analizado los decretos y reglamentos de las entidades que se pueden asociar al sistema.

   Entre la revisión documental se incluyen: la Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022, el Plan estratégico de gobierno 2014-2018, la Política Nacional de Empleo de Honduras y el Programa Nacional de Desarrollo Económico Honduras 20/20.

5) Revisión de los archivos de los distintos sistemas de la Secretaría, las bases de datos, los protocolos de seguridad, la comunicación, los equipos informáticos. Se ha revisado tanto las bases de datos de las unidades cuyos sistemas están centralizados por el Departamento de informática como las que están fuera consultándose los impresos y las boletas utilizadas. En todo caso se han realizado entrevistas en profundidad tanto con los enlaces establecidos de cada unidad como con los técnicos que intervienen en los procesos administrativos relacionados con la entrada de información. En algún momento estas actividades han ido acompañados de colaboración y seguimiento de la depuración de bases de datos del sistema, como ha sido el caso del SENAEH.

6) En todo el proceso se ha contado con el acompañamiento del equipo del OML y la colaboración del departamento de informática de la STSS. El equipo también se ha coordinado con la misión de EURO+LABOR Especialista estadístico y Análisis del Mercado de Trabajo en el Marco del Observatorio del Mercado Laboral (OML), dada la complementariedad de los objetivos entre ambas misiones.

II. MARCO NORMATIVO

El contexto normativo de Honduras pone de manifiesto que, al igual que otros países, se ha considerado la necesidad de analizar los indicadores y variables de los ámbitos laborales, económicos y sociales y se han adoptado distintas iniciativas encaminadas a disponer de información sobre estos ámbitos.

De hecho, en las sucesivas actualizaciones del Código de Trabajo se ha mantenido el artículo 596 que contempla la creación de un Instituto Nacional de Investigaciones y Estudios Sociales, como un departamento de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, cuya misión es realizar todo tipo de encuestas y estudios sobre salarios, costos de vida y demás materias referente al trabajo, asistencia y previsión social. Entre las facultades de este Instituto se encuentran compilar datos sobre las condiciones de trabajo y recoger y mantener información actualizada de la ocupación y desocupación en todo el país.

Este departamento estaba destinado a acoger las funciones que tiene encomendadas la STSS que son, entre otras, el estudio y solución de los problemas relacionados con la desocupación, la preparación de estadísticas de carácter laboral y la investigación científica de los problemas de la clase trabajadora.

Si bien el mencionado Instituto no llegó a funcionar, en mayo de 2006 se creó el Observatorio del Mercado Laboral (OML) mediante convenio tripartito suscrito entre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), la Central General de Trabajadores (CGT) y la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUTH).

A partir de dicha fecha el OML se ubicó en la Dirección General de Empleo, aunque durante un periodo pasó a formar parte de la Dirección General de Salarios. La explicación para estos cambios se encuentra en que ambas direcciones tienen entre sus competencias la realización de estudios laborales:

- Entre las atribuciones de la Dirección General de Salarios se encuentra la de estudiar las condiciones de vida y de trabajo que prevalezcan en el país, en las distintas actividades económicas y en relación con, entre otros temas las condiciones y tendencias de empleo, condiciones de mercado, situación competitiva, productividad, cambios en la estructura de los salarios, horas de trabajo.
- Por su parte la Dirección General de Empleo, tiene encomendadas las siguientes funciones: (i) realizar investigaciones y análisis sobre el mercado de trabajo y participar en los estudios que sobre empleo y recursos humanos desarrollen otras instituciones, (ii)analizar los efectos de las políticas económicas y sociales sobre el empleo y el ingreso, (iii) realizar y participar en estudios e investigaciones sobre el desarrollo y utilización de tecnología y su incidencia sobre la situación ocupacional y proponer las respectivas políticas y medidas, (iv) Realizar investigaciones sobre necesidades de calificación de la fuerza de

trabajo, en colaboración con las instituciones especializadas, y diseñar y proponer políticas de formación profesional, (v) realizar estudios e investigaciones sobre Migraciones Laborales internas e internacionales, y planes de colonización, proponer políticas y medidas al respecto, y participar en su ejecución en lo que le correspondiere.

Finalmente, la situación de indefinición del OML se resuelve en 2011 por acuerdo de la STSS 259-2011 en el que se convierte en un departamento de la Subdirección General de Empleo y se definen sus funciones: a) Elaborar estudios donde se analice el comportamiento del empleo, las tendencias del mercado de trabajo, migración laboral y los requerimientos formativos presentes en el mercado laboral; b) Elaborar estudios relativos a la incidencia del desarrollo y utilización de la tecnología sobre los niveles de empleo en la población; c) Establecer los criterios de prioridad para proponer especialidades formativas a impartir en cada ámbito territorial; d) Incorporar en los estudios sobre mercado de trabajo, componentes relacionados con los niveles de salario e ingresos de la población económicamente activa del país, en apoyo a la Dirección General de Salarios; e) Establecer y mantener un sistema permanente de indicadores sobre el mercado laboral que apoye la elaboración y el seguimiento de las políticas del mercado laboral. f) Apoyar las acciones que promueven los observatorios laborales regionales, orientadas a investigaciones que involucren la dimensión de nuestro país. g) Participar en el estudio y elaboración de convenios internacionales, bilaterales y multilaterales con repercusiones en el mercado laboral; h) Elaborar informes específicos sobre los distintos colectivos considerados de interés dentro del mercado laboral; i) Facilitar a la población usuaria la información relativa a la situación estructural, coyuntural y tendencias del mercado de trabajo, preferentemente desglosada la información por sectores de actividad y por ámbitos geográficos.

Posteriormente dos órganos han asumido funciones ligadas a estos ámbitos:

- El *Consejo Económico y Social*[4] creado en marzo de 2014, si bien no atribuye directamente a este órgano funciones de investigación o gestión de la información sí que lo sitúa en actividades de asesoría y análisis de cuestiones socioeconómicas y laborales, con un componente tripartito.
- El *Gabinete de Empleo*[5] creado en 2016, concreta las funciones de información laboral al asumir la función de coordinar, armonizar y concretar un sistema único y coherente de información que permita hacer un abordaje integral del desenvolvimiento del empleo, evaluando y monitoreando periódicamente sus variaciones para la toma de decisiones oportunas, a partir de las ventajas y dificultades que presenta el mercado laboral en cada zona geográfica del país.

[4] Ley del Consejo Económico y Social. Marzo 2014

[5] Decreto PCM-004-2016

Por su parte el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) entre sus atribuciones[6] también se incluye realizar investigaciones sobre *los recursos humanos existentes, determinar la necesidad de su formación profesional y planificar ésta*.

Este conjunto de competencias es complementarios con las del INE y el BCH, dos organismos que vienen desempeñando funciones de elaboración y publicación de estudios y estadísticas en el país alineados con sus respectivos referentes internacionales y con metodologías estandarizadas.

El INE tiene como función principal organizar el Sistema Estadístico Nacional y proveer y desarrollar la cultura estadística del país, incluyendo entre sus funciones cualquier actividad que se refiera a la colaboración, recolección, análisis y publicación de información estadística.

Los objetivos generales del Instituto Nacional de Estadística (INE), son: (i) asegurar la producción, utilización apropiada y difusión sistematizada des estadísticas confiables y oportunas, necesarias para el permanente conocimiento de la realidad nacional, las planificaciones del desarrollo y la eficiente gestión en la toma de decisiones del sector público y privado del país; (ii) establecer la normalidad necesaria para integrar y racionalizar las actividades estadísticas oficiales, coordinando acciones entre productores y usuarios de las estadísticas y de actividades conexas, (iii) establecer la programación para las actividades de recursos diseño, recopilación, procesamiento, análisis, difusión y publicación de la información de la estadística oficial del país, obtenida mediante levantamientos censales, encuestas por muestreo y el uso de los registros administrativos, (iv) promover el interés por las actividades estadísticas en todos los sectores de la población y sus autoridades, para crear una cultura estadística, a fin de lograr una activa participación y permanente colaboración, fortaleciendo al Sistema Estadístico Nacional (SEN), y, (v) promover la capacitación, investigación y desarrollo de actividades estad1sticas, dentro y fuera del Sistema Estadístico Nacional (SEN).

Específicamente la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) tiene como objetivo principal producir indicadores del mercado laboral y actualmente es la principal fuente de información en el país sobre las cuestiones laborales.

En el caso del Banco Central de Honduras (BCH) una de las funciones que tiene encomendadas es la de elaborar y publicar estadísticas macroeconómicas y realizar periódicamente estudios diagnósticos de la economía nacional.[7]

Tanto la funciones de la Secretaría General de Empleo, como la del Gabinete de Empleo, el CES o el INFOP se encuentran alineadas con distintas normas internacionales de OIT: las Recomendaciones 83 (Convenio 88 sobre los Servicios de Empleo), 122 (Convenio 122 sobre la Política de Empleo) y 195 (Convenio 142 sobre

6 Ley de Instituto Nacional de Formación Profesional
7 Ley del Banco Central de Honduras Decreto 53 de 1950, Artículo 25. (Enmendado por Decreto 111-2004 de 17/08/2004)

el Desarrollo de Recursos Humanos), y la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo, adoptada en 2006, menciona mecanismos y funciones en las que se puede ver reflejada las funciones de un sistema de información laboral o un observatorio:

- Recoger y analizar, en colaboración, si fuere oportuno, con otras autoridades, y con los empleadores y los sindicatos, toda la información disponible sobre la situación del mercado de trabajo y su probable evolución, tanto en lo que se refiere al país en general como respecto a las diferentes industrias, profesiones o regiones, y poner sistemática y rápidamente dicha información a disposición de las autoridades públicas, de las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores y del público en general[8].
- El servicio del empleo debería reunir información sobre el mercado laboral, especialmente en lo que concierne a las necesidades presentes y futuras de mano de obra, y efectuar estudios, generales o especiales, sobre cuestiones tales como: las causas y repercusiones del desempleo; la colocación de categorías especiales de solicitantes de empleo; los factores que influyen en el nivel y en la naturaleza del empleo; la orientación profesional en relación con la colocación; el análisis de oficios y profesiones; etc.[9].
- La política del empleo debería basarse en estudios analíticos sobre la magnitud y la distribución, actuales y futuras, de la fuerza de trabajo, del empleo, del desempleo y del subempleo; asimismo, deberían dedicarse recursos adecuados para la compilación de datos estadísticos, para la preparación de estudios analíticos y para la difusión de los resultados[10].
- Los miembros deberían recopilar información, desglosada por sexo, edad y otros criterios socioeconómicos, sobre los niveles de educación, las calificaciones, las actividades de formación, el empleo y los ingresos, en particular cuando organicen encuestas periódicas de población, de manera que se puedan determinar tendencias y realizar análisis comparativos destinados a orientar las políticas; crear bases de datos y definir indicadores cuantitativos y cualitativos, desglosados por sexo, edad, y otros criterios, sobre el sistema nacional de formación, y recopilar datos sobre la formación en el sector privado, teniendo en cuenta las repercusiones de dicha recopilación para las empresas; y recopilar información sobre las competencias y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo a partir de las diversas fuentes, incluidos estudios longitudinales, que no se limiten a la clasificación tradicional de las ocupaciones[11].
- Los miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente, para seguir la evolución del mercado de trabajo y de la organización

[8] Convenio 88 sobre los Servicios de Empleo , artículo 6c
[9] Recomendación 83 sobre los Servicios de Empleo, artículos 5 y 6
[10] Recomendación 122, artículo 4;
[11] Recomendación 195, artículo 18

del trabajo, y ofrecer asesoramiento para la adopción y aplicación de medidas relativas a la relación de trabajo en el marco de la política nacional; asimismo, recopilar, en la medida de lo posible, información y datos estadísticos, y realizar estudios sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial, teniendo presentes la distribución entre hombres y mujeres y otros aspectos pertinentes[12].

- En cuanto a seguridad social Al formular o revisar los conceptos, las definiciones y la metodología utilizados para producir datos, estadísticas e indicadores sobre seguridad social, los Miembros deberían tomar en consideración las orientaciones pertinentes proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo, en particular, según proceda, la resolución sobre la elaboración de estadísticas de la seguridad social adoptada por la Novena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, y por otras organizaciones internacionales[13].

Entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible [14] el número 17 hacer referencia a la necesidad de los países de disponer datos oportunos y capacidad estadística:

- De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales
- De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo

Adicionalmente en Honduras la Ley de Transparencia obliga a todas las instituciones a publicar la información relativa a su gestión. Para el cumplimiento de su deber de transparencia, las instituciones deben mantener subsistemas con suficiente soporte humano y técnico, que permitan la sistematización de la información, la prestación de un servicio de consulta y el acceso por los ciudadanos, así como su publicación cuando sea procedente a través de los medios electrónicos o escritos disponibles.[15]

[12] Recomendación 198
[13]Recomendación 202 - sobre los pisos de protección social, 2012
[14] En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, que se llevó a cabo en septiembre de 2015, los Estados Miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.
[15] Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Decreto Legislativo No. 170 – 2006 Artículos 4 y 5

III. MARCO CONCEPTUAL DE LA PROPUESTA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DE EMPLEO, PRODUCTIVIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL EN HONDURAS

a. Contexto

El análisis de los indicadores y variables de los ámbitos laborales, económicos y sociales viene siendo desde hace años una necesidad para responsables públicos, agentes sociales y gestores de distintas instituciones ya que son un elemento fundamental para la programación, formulación y evaluación de las políticas públicas. Es por ello que tanto desde organismos nacionales como internacionales se han propuesto herramientas y dispositivos para analizarlos, lo cual, además de reflejar las virtudes de este tipo de información ha incrementado su demanda y, a la vez, ha puesto de manifiesto las limitaciones que existen actualmente.

En general los sistemas que se han ido implementando han oscilado entre departamentos de estadística y servicios de estudios que han encontrado su alojamiento natural en las administraciones laborales y cuya actividad, según los casos, ha consistido en la realización de estudios puntuales sobre temáticas específicas, en la producción sistemática de datos y estadísticas o en la interconexión entre productores y usuarios de la información.

Estos sistemas en muchos casos se han identificado con los Observatorios, término que desde hace años se utiliza para referirse a organizaciones, departamentos o unidades dedicados al seguimiento, análisis e interpretación de distintos fenómenos, especialmente los relacionados con la realidad económica y social, con sus cambios y transformaciones, así como su previsión y anticipación y en algunos casos con la intervención y gestión de dicha realidad.

En lo que se refiere a la presente propuesta el concepto de Sistema de información que se propone para Honduras se fundamenta en la combinación de dos grandes funciones, por una parte, recopilación y organización de la información y por otra el estudio y análisis de las distintas dimensiones y ámbitos relacionados con el empleo, la productividad y la seguridad social, ofreciendo simultáneamente el acceso directo a los datos y al resultado de diagnósticos e informes. Con ello se pretende apoyar el desarrollo de programas y políticas que contribuyan a la inserción de los trabajadores en empleos decentes y en la generación de empleos productivos.

Hay dos elementos que delimitan este Sistema frente a otros de similares características. En comparación con otros sistemas que recopilan información de distintas fuentes, en este caso son los mismos generadores de datos los que están implicados en el sistema y por otro lado, a diferencia de una herramienta estadística de una institución, en este caso es una herramienta compartida por distintos productores de datos, que los pueden explotar de forma conjunta. Y finalmente este Sistema presenta la peculiaridad de contar con el equipo de analistas del Observatorio, que realizan el análisis, los informes y el acompañamiento a la interpretación de la información. A nivel organizativo y funcional la definición del modelo propuesto participa

de las características de un servicio de estadística y de una unidad de análisis e investigaciones.

b. Diagnóstico y justificación del Sistema

Con la implementación de este Sistema se abordan una serie de desajustes que se producen en el país como son la falta de comunicación entre las instituciones generadoras de información, la excesiva dispersión de las fuentes y la dificultad de acceso a ellas, el retraso en la disponibilidad de la información, la falta de clasificadores comunes, la heterogeneidad y diversidad de formatos, la escasa información sobre determinadas zonas del país, colectivos específicos y situaciones laborales y la falta de sistematización y comparabilidad de los registros laborales.

Como síntoma general en el mercado de trabajo hondureño se reflejan desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo, entre las necesidades de empleadores y trabajadores, entre vacantes y aspirantes, lo cual en muchos casos esta provocado por la falta de información de los actores en cada momento. Un ejemplo de esto es la desvinculación entre los ámbitos formativos y los ámbitos productivos, las carencias en la oferta de formación profesional y la percepción sobre la baja calidad de la enseñanza.

También hay coincidencia general en el desconocimiento de las características de componentes fundamentales del ámbito productivo como son el tejido empresarial, la población asalariada, el empleo informal y el subempleo o el papel que juega la productividad en el crecimiento de la economía del país y sus implicaciones sectoriales. Asimismo, falta información con desagregación por ámbitos territoriales, sobres situaciones de colectivos específicos como es el caso de los jóvenes o las mujeres, las situaciones de pobreza, de marginación o discriminación en los ámbitos laborales.

Se desconocen también por parte de la población y los responsables públicos los sectores y actividades que presentan mejores perspectivas en el país, el impacto de la falta de seguridad en los desajustes del mercado de trabajo y las repercusiones del cambio demográfico en el aumento de la población dependiente.

Además, en el caso de la STSS los primeros diagnósticos ponen de manifiesto que las bases de datos presentan inconsistencias con registros duplicados, vacíos o incompletos, las reglas de validación del sistema son muy débiles y se carece de un sistema de replicación, no existe un plan de mantenimiento y depuración de los registros, la conexión y el tiempo de respuesta de los sistemas son lentos y no hay protocolos de ingreso de la información ni de seguridad.

Este conjunto de factores contribuye a la poca confianza que genera la información que se difunde en el país y a la falta de datos por parte de instituciones y organizaciones para el desarrollo de sus funciones, lo que también repercute en la población en general, que carece de referencias para la toma de decisiones en las distintas materias ya sea formación, empleo, salarios, productividad o seguridad social.

La fragmentación y dispersión de la información afecta a la gestión directa de distintos servicios recibe el ciudadano. Por ejemplo, que un gestor de empleo no conozca los perfiles requeridos por las empresas de su zona o que a un orientador le ocurra lo mismo con las características del tejido empresarial, que un programador de formación no pueda disponer de las competencias requeridas por las empresas o que una alcaldía desconozca el mercado de trabajo de su municipio, repercute en el funcionamiento de los servicios que se brindan a los ciudadanos. Además de disponer de esta información es necesario tener la posibilidad de acceder a ella en tiempo y forma, o sea que esté actualizada y no sea tedioso o complejo el proceso de su obtención. Y finalmente, la información tiene que poderse analizar o estar presentada con criterios para su análisis. Estos son los objetivos que pretende cubrir el sistema que se propone: integrar la información en un espacio, ordenarla para su fácil y rápido acceso y facilitar su comprensión y análisis.

Si bien cada institución ~~una~~ tiene su competencia específica, la información que genera no tiene por qué quedarse en su ámbito. De hecho, en términos de información hay terrenos en los que es difícil deslindar los distintos ámbitos. Proporcionar a los alumnos orientación para el empleo o a los solicitantes de empleo formación técnica, realizar seguimiento de los egresados, de los colocados y de las ofertas de empleo o formar para el emprendimiento o facilitar cobertura sanitaria a trabajadores informales son actividades que tienen una lógica de continuidad y en muchos casos, al realizarse desde distintas instituciones, si no se dispone de información suficiente y oportuna, pueden no alcanzar toda la eficacia que sería deseable.

En todo caso dicha necesidad de coordinación presenta una alta complejidad por las competencias de los distintos organismos (secretarias, entidades formativas, organismos de estadística), por la variedad y naturaleza de entidades que actúan en estos campos (ONGs, organizaciones empresariales y sindicales, organismos internacionales) y por los diferentes ámbitos territoriales en los que se interviene (nacional, local, departamental). Todo ello unido al hecho de que cada organización tiene sus propios enfoques y estrategias convierte la necesidad de coordinación y articulación en una prioridad.

Crear un sistema de información significa compartirla entre los distintos productores de información, lo cual supone vencer resistencias ya que existe una tradición de utilizarla de forma compartimentada y de recelo entre distintas unidades y organizaciones. Se ha detectado este recelo en varios sentidos:

- Dificultad para compartir la información dentro de la STSS, especialmente por la fragmentación de tareas de gestión. Al no estar unificados los procesos y sistemas de gestión es difícil el intercambio de información.
- La STSS se encuentra con la dificultad de recibir las bases de datos de otras instituciones que serían de gran utilidad, como son las del SAR, del IHSS o del INE (EPHPM).

- Los informantes que pueden proporcionar información primaria, como son las empresas o los trabajadores presentan desconfianzas para aportarla. Este hecho está relacionado, por una parte, con la inseguridad que existe en el país y las prácticas de extorsión y por otra, con el recelo a las instituciones del Estado y a los requisitos tributarios.

La actividad desde el Sistema para vencer estos recelos está orientada hacia las siguientes líneas de acción:

- Unificar procesos de gestión dentro de la STSS, con el objetivo que los sistemas informáticos sean capaces de crear registros únicos de personas físicas y jurídicas. Así como la información puede ser tratada a través de un Sistema integral de información la gestión, a su vez, podrá que avanzar hacia prácticas de ventanilla única.
- En el caso de las relaciones entre las instituciones para permitir el intercambio de información para su utilización con fines estadísticos se firmarán convenios y se crearán órganos conjuntos que permitan formalizar este intercambio de forma ~~de forma~~ regular sino de personas, administraciones o coyunturas determinadas.
- En el caso de los informantes la forma de vencer su recelo está relacionada con trasmitir desde el Sistema de información la utilidad de colaborar con el intercambio de información, los beneficios que se pueden obtener y, obviamente, la confidencialidad y rigor en el tratamiento de los datos.

Además, se puede añadir que existe en el país un contexto oportuno para crear un sistema de información que permite utilizar determinadas fortaleza:

- Existe una tradición de análisis de los indicadores laborales y de los registros administrativos. Este es el caso de los informes del Observatorio del Mercado Laboral y los de la Dirección General de Salarios, además de los informes de otras instituciones del país y de organismos internacionales.
- La Dirección General de Salarios además de tener consolidada su publicación anual sobre el mercado de trabajo ha desarrollado una metodología de medición de la productividad laboral que es referente para los agentes sociales.
- El Observatorio del Mercado Laboral, si bien durante el último periodo ha reducido su actividad de publicación de informes, es un referente para las distintas instituciones sociolaborales del país. Este rol le viene dedo por una intensa actividad interinsitucional desarrollada desde su creación y su presencia en distintos foros y espacios tanto nacionales como internacionales.
- En distintos momentos se ha diagnosticado la necesidad de disponer de un instrumento de este tipo y la utilidad que tendría para las instituciones del Estado y otras organizaciones que intervienen en los ámbitos sociolaborales y económicos.
- Existe un marco organizativo e institucional en el que encaja este sistema como es el OML, el Gabinete de Empleo o el Consejo Económico y Social.

- En la STSS se concentran entre otras actividades, las relacionadas con la intermediación, la orientación, inspección, conciliación, protección social que generan registros administrativos susceptibles de ser analizados. En cuanto a esta información, además de la importancia que tiene por los ámbitos que abord se puede señalar lo siguiente:
    - Los procesos de ingreso de la información progresivamente se van haciendo más rigurosos lo que facilita su tratamiento y análisis.
    - Una parte importante de los registros se incorporan a un sistema informático centralizado que facilita considerablemente la realización de cruces y series temporales.
    - Se están poniendo en marcha proyectos de mejora de los sistemas informáticos y procesos de depuración de las bases que mejorarán la calidad de la información.
- La STSS puede desempeñar el rol de liderar la integración de la información producida por distintas fuentes y relacionada con el empleo, la productividad y la seguridad social[16].

El propósito ulterior es contar con información oportuna y de calidad, que brinde los elementos y condiciones actuales de la situación del empleo, la productividad y la seguridad social para facilitar la toma de decisiones en el marco de la política de empleo. Se parte de la idea que el sistema alcanzará reconocimiento y legitimidad por la calidad y la pertinencia de la información que ponga a disposición de los distintos usuarios y los estudios e investigaciones que se realicen.

El Sistema de información necesita ofrecer productos adaptados a las necesidades que en cada momento requieren los diferentes actores socio económicos que intervienen directamente en el mercado de trabajo, empresarios, trabajadores, emprendedores, organismos de intermediación, centros de formación, todos ellos presentan necesidades de información diferentes. Lo mismo ocurre con los organismos e instituciones públicas o privadas de los distintos ámbitos territoriales que requieren también información para planificar y diseñar las políticas, programas y proyectos y finalmente los ciudadanos, especialmente los jóvenes, que tienen necesidades de información específicas para decidir sobre sus carreras profesionales y académicas. Los medios de comunicación también deben ser considerados como un actor clave dados sus requerimientos de información.

Para el diseño de estos productos hay considerar tanto los contenidos más apropiados como el formato (niveles de desagregación de la información, nivel de complejidad o síntesis de las informaciones diferentes para cada tipo de usuarios, procedimientos de

[16] Ley para Optimizar la Administración Pública, Mejorar los Servicios de la Ciudadanía y Fortalecimiento de la Transparencia en el Gobierno (Decreto Legislativo 266-2013). A la STSS le compete lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de la políticas de empleo, inclusive de los discapacitados, el salario, la formación de mano de obra; la capacitación para el trabajo, el fomento de la educación obrera y de las relaciones obrero patronales; la migración laboral selectiva; la coordinación con las instituciones de previsión y de seguridad social; el reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de sindicatos y demás organizaciones laborales; lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional; al manejo de los procedimientos administrativos de solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

acceso…), o el momento en el que llegan a los actores. De nada sirve un buen producto si llega después que los principales actores hayan tenido que tomar sus decisiones.

c. Propuesta del Sistema de información de empleo, productividad y seguridad social (SIEPSS)

i. Ámbitos y dimensiones de análisis

Si bien la denominación del sistema incluye los componentes de empleo, productividad y seguridad social, estos son **campos de análisis** que se entrecruzan y se nutren de las mismas fuentes y se desenvuelven en un mismo ámbito que se puede denominar mercado laboral o de trabajo, el cual se caracteriza por las múltiples dimensiones de análisis, por el elevado grado de interrelación entre diversas áreas sociales y económicas y por la diversidad de actores interdependientes que intervienen, participan y deciden en el mismo.

Como se señala en la Política de Empleo de Honduras[17] es fundamental reconocer que la dinámica del mercado laboral es resultado de la interacción de factores tan diversos como el crecimiento económico, la composición de la población, la pertinencia y calidad educativa, la paz social, la estabilidad macroeconómica, el marco legal y el ambiente de negocios, entre otros; por ello, la Política Nacional de Empleo, responde a un enfoque multisectorial, más allá del sector de desarrollo económico.

Así pues, en la misma medida que se incluirán los tres componentes del sistema, hay otras dimensiones que necesariamente deben de aparecer como son relaciones laborales, formación, orientación, condiciones de trabajo, competitividad o protección social. También, como criterio general el sistema estará abierto a los campos en los que tienen competencia de las instituciones colaboradoras.

[17] Política Nacional de Empleo de Honduras. Secretaría General de Trabajo y Seguridad Social. Abril, 2017

Sistema de información de empleo, productividad y seguridad social de Honduras
Marco conceptual: AMBITOS Y DIMENSIONES DE ANÁLISIS

	Empleo	Productividad	Seguridad Social
Principales variables/indicadores	Empleo, desempleo, subempleo, informalidad, horas trabajadas, vacantes laborales, actividad, inactividad.	PIB, salarios, horas trabajadas, asalariados, ocupados, inversión pública, inversión privada.	Cotizantes, beneficiarios, patronos, prestaciones, gasto público en seguridad social.
Campos asociados	Formación, intermediación, orientación, inserción laboral, condiciones de trabajo, relaciones laborales, negociación colectiva, trabajo infantil, migraciones laborales, movilidad geográfica.	Productividad laboral Productividad factorial Competitividad	Protección social Cobertura Servicios prestados
Fuentes principales	Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS), IHSS, INE, INFOP, SAR.	Banco Central de Honduras, Instituto Nacional de Estadística, Dirección General de Salarios.	IHSS y otros Institutos de Seguridad y Previsión Social de Honduras, Secretaria de finanzas
Dimensiones transversales	Territorial. Temporal. Ocupación. Actividad económica. Unidad productiva. Grupos específicos de población. Normativa.		

Gráfico 1: Ámbitos y dimensiones de análisis del SIEPSS

En cualquier caso, los principales subsistemas serán los mencionados en la denominación:

1) La información relacionada con el **empleo**, por lo común cubre empleo, desempleo, subempleo, informalidad, horas trabajadas, salarios, vacantes laborales, actividad, inactividad, etc. En general este campo se amplía a conceptos relacionados con formación, intermediación, orientación, inserción laboral, condiciones de trabajo, relaciones laborales, negociación colectiva, trabajo infantil, migraciones laborales, movilidad geográfica, etc.

   Las fuentes sobre todos estos ámbitos habitualmente se encuentran en los registros administrativos de administraciones relacionadas con su gestión y en los institutos de estadística. En el caso de Honduras los principales referentes son la STSS y el INE. Pero además se puede encontrar información sobre asalariados y empresas en el IHSS, en la SAR, en el RAP o en el INFOP. Este último además es el principal referente en materia de formación técnica.

2) El concepto de **Seguridad Social** está relacionado con la cobertura a la población de determinadas contingencias (enfermedad, incapacidad, muerte, accidente

laboral, etc.). En general se diferencia entre cotizantes y beneficiarios. En el caso de Honduras, está regulada por la Ley Marco del Sistema de Protección Social (Decreto Legislativo 56-2015). Para abarcar todos los trabajadores incluidos en la Seguridad Social es necesario contemplar los siguientes sistemas: Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el cual otorga prestaciones de asistencia médica, monetarias de enfermedad y de maternidad (bajo el régimen de Enfermedad y Maternidad) y prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes (bajo el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte). En paralelo, cinco instituciones otorgan prestaciones de invalidez, vejez y muerte para colectivos determinados a saber Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA), el Instituto de Previsión Militar (IPM), el Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH) y el Instituto del Periodista (IPP).

Este campo está relacionado con el de protección social, sobre la cual aporta información el Centro Nacional de Información del Sector Social (CENISS) que, conjuntamente con el IHSS gestionan el Registro Único de Participantes.[18]

3) La **productividad** de un país representa el coeficiente de producción por unidad de insumo, midiendo la producción como Producto Interno Bruto (PIB). Dado que los medios para conseguir dicha producción son varios, se puede contemplar la productividad diferenciando por cada uno de ellos. Este hecho permite diferenciar entre Productividad laboral (relaciona la producción obtenida y la cantidad de trabajo empleada) y la productividad total de los factores (la producción obtenida con la suma de todos los factores que intervienen en la producción).

   La productividad laboral en la economía global, que es definida por la OIT como la producción por unidad de insumo de mano de obra (personas contratadas u horas de trabajo), mide la eficiencia con que un país utiliza sus recursos humanos para producir bienes y servicios, y ofrece una medida del crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de un país. El crecimiento económico de un país puede atribuirse al aumento de la ocupación, o a un mayor rendimiento del trabajo de quienes están empleados. Las estadísticas de la productividad laboral se utilizan para explicar este último efecto[19].

   Según se señala en la Política de Empleo de Honduras la productividad juega un rol muy importante en una Política de Empleo, ya que es la herramienta idónea para asegurar salarios justos, de acuerdo al esfuerzo del trabajador y los beneficios de

[18] La Ley Marco del Sistema de Protección Social (Decreto Legislativo 56-2015), en el artículo 41, recoge la creación del Registro y sistema único de recaudo: *Con base en las especificaciones técnicas que defina el Consejo Nacional de Coordinación y Articulación de Políticas Sociales (CONCAPS), el Centro Nacional de Información del Sector Social (CENISS) conjuntamente con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), deben realizar las gestiones que permitan implementar el Registro de Participantes del Sistema de Protección Social. Dicho Registro, debe ser la base y dar origen al Sistema Unificado de Recaudo de los (las) contribuyentes en materia de Protección Social, siempre y cuando la certificación de la base sea constatada o verificada en el Registro Nacional de las Personas (RNP).*

[19] Indicadores Clave del Mercado de Trabajo. Novena edición OIT Ginebra 2015

las empresas, lo que incide de forma directa en la calidad de vida de la población en general[20].

En el caso de Honduras, la Dirección de Salarios de la STSS realiza una medición de la productividad laboral en el país[21], tomando como información básica y oficial las estadísticas de cuentas nacionales generadas por el Banco Central de Honduras y los datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), elaboradas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). La medición de la productividad laboral se realiza en el marco del mecanismo acordado y aceptado por los sectores representados en el Consejo Económico y Social (CES), que es utilizado como referencia en los procesos de revisión y fijación de salario mínimo[22]. En todo caso para fines de esta medición se aplica el crecimiento anual del PIB por Ocupado Asalariado a nivel agregado.

El concepto de productividad está vinculado al de competitividad, para la cual existen distintos indicadores que tienen por objetivo medirla. El Foro Económico Mundial, publica anualmente el Informe Global de Competitividad[23], en el que se utiliza una amplia batería de indicadores, que aplica también para Honduras, lo que permite contemplar el cambio de posición del país en el ranking de cada uno de dichos componentes.

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) en su informe sobre la medición de la productividad en Honduras[24] sugiere implementar quince medidas para incrementar la productividad en el país y entre ellas menciona tres relacionadas con el OML:

- Proponer al Observatorio del Mercado Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, un mecanismo permanente, viable de medición de la productividad, mismo que deberá ir en función de las necesidades del país, y que permita que la medición de la productividad se calcule de forma técnica y con parámetros confiables.
- Por medio del Observatorio del Mercado Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, se debe realizar un análisis de restricciones que afectan el crecimiento de la productividad en sectores y empresas específicos, a través de un estudio lograr hacer un mapeo de los principales obstáculos que afectan

[20] Política Nacional de Empleo de Honduras. Secretaría General de Trabajo y Seguridad Social. Abril, 2017.

[21] *Informe Anual sobre el Mercado de Trabajo y el Salario Mínimo 2016-2017.* Dirección General de Salarios. Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. 2017.

22 Existen distintas metodologías para aborda la definición de productividad en Honduras, alguna de las cuales se recogen en *Base conceptual para informatizar el cálculo del reajuste de los salarios mínimos*. Producto en el marco del contrato de consultoría No. 022-13BID, elaborado por el consultor Norberto E. García. Octubre 2013. Este documento recoge dos metodologías de estimación del reajuste de los salarios mínimos. La que descansa en el método de estimación de la productividad aparente, llamada a veces productividad laboral y la que descansa en el método de estimación de la productividad multifactorial. La Dirección General de Salarios de la STSS utiliza el primero de los métodos nombrados. No obstante, por las diferencias de resultados obtenidos con uno y otro, el documento sugiere que en el futuro se utilice el segundo método, que demanda una información adicional, pero disponible en Honduras.

[23] The Global Competitiveness Report 2016–2017. World Economic Forum. www.weforum.org/gcr.

[24] Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP): *Medición de la productividad en Honduras y su aporte al crecimiento económico*. Julio 2015

directamente a las empresas y sectores económicos, el informe contendrá además las acciones que se deben realizar para poder avanzar en el tema de productividad.

- El Observatorio del Mercado Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social debe elaborar un protocolo para promover la adopción de compromisos e incentivos al aumento de la productividad a nivel de empresa, buscando difundir la adopción de este tipo de compromisos e incentivos en las empresas de Honduras en el tema laboral.

El análisis de estos grandes campos se abordará contemplando las dimensiones territorial y temporal, así como los ámbitos de ocupación, actividad económica, unidad productiva, grupos específicos de población y normativo, entre otros:

- *Dimensión territorial*, en la que además de la delimitación administrativa se contempla la incorporación permanente de la desagregación de lo urbano y rural y hasta lo local, a través de la incorporación de las municipalidades
- *Dimensión cronológica*, la perspectiva temporal, la evolución y las series históricas permiten identificar tendencias y patrones de comportamiento de las distintas variables de análisis.
- *Ámbito de ocupación.* Una ocupación abarca el conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña un individuo en su trabajo, así como también, una serie de requerimientos que solicitan los empleadores para ese puesto. El concepto de ocupación considerado como una unidad básica de análisis de la realidad laboral puede ser abordado desde diferentes perspectivas. El volumen de empleo y desempleo desagregado por ocupaciones permite relacionar la oferta con la demanda. Para ello son importantes la utilización de un mismo clasificador común y actualizado, tanto en términos de estadísticas del trabajo como en términos de gestión de los procesos de intermediación.
- *Ámbito de actividad económica*. El acercamiento a la realidad económica necesariamente tiene que utilizar esta variable que permite analizar tanto a la actividad de las empresas como la de los trabajadores. El funcionamiento de un sector o actividad económica tiene suficientes peculiaridades como para ser estudiado de forma independiente, buscando el mayor grado de desagregación posible y considerando, a la vez, los niveles de interrelación que existen entre las distintas actividades.
- *Ámbito de situaciones o colectivos específicos*. El mercado de trabajo se estructura en función de las características personales de la fuerza laboral como lo son sexo, edad, nacionalidad, nivel educativo, capacitación, entre otros. Las posibilidades de inserción y adaptación laboral pueden verse favorecidas o perjudicadas en función de estas características. También es importante profundizar en aquellos grupos o situaciones específicas que pueden quedar ocultas en el análisis general del mercado laboral y que merecen especial

atención, como, por ejemplo, poblaciones indígenas, situaciones de pobreza extrema.

- *Ámbito de la empresa*. Desde ésta perspectiva, es importante analizar las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, la economía informal y aquellas iniciativas empresariales como pueden ser cooperativas, franquicias u otras. En este ámbito es donde primero surgen las transformaciones que impactan el mercado laboral como por ejemplo las innovaciones tecnológicas, cambios organizativos, nuevos perfiles ocupacionales, competencias laborales, las condiciones de trabajo, nivel de empleo, etc.

ii. Ámbito funcional

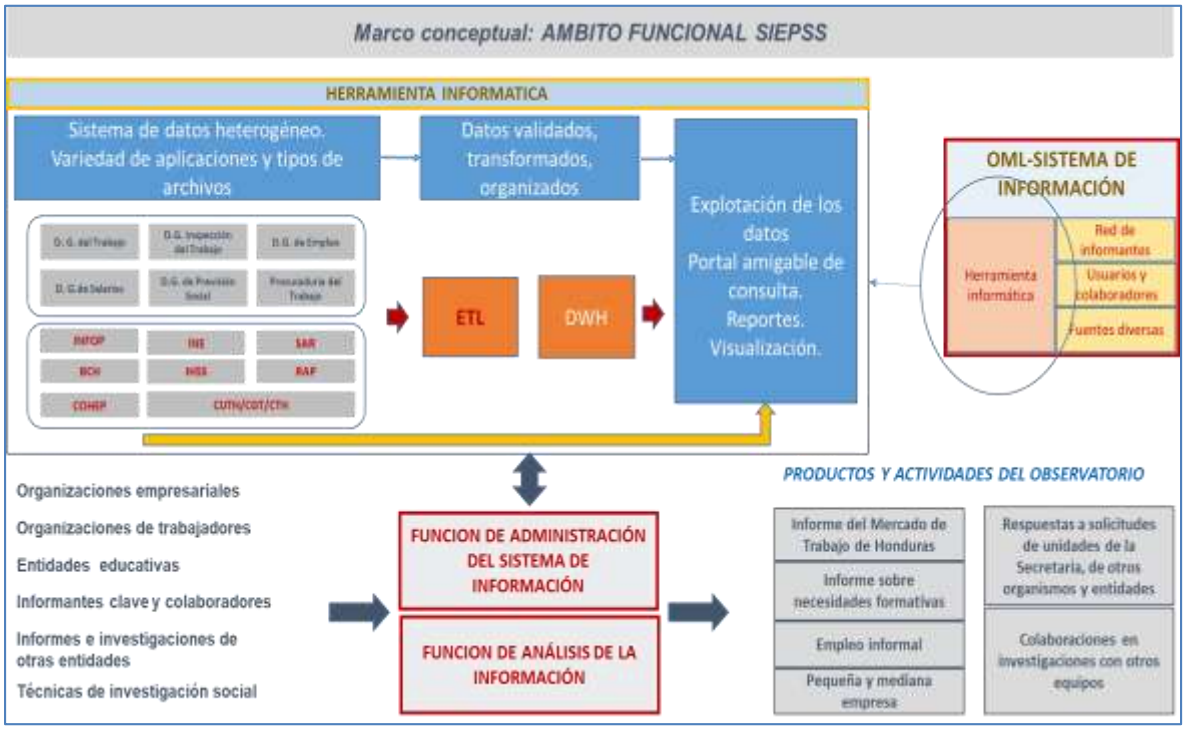
El Sistema de Información es una herramienta de gestión de la información y de análisis e investigación. El tratamiento de los datos y su organización estará enfocado hacia el análisis del mercado laboral y a las dimensiones que lo integran y a generar indicadores sobre el mismo. No será, por lo tanto, una herramienta destinada a la gestión directa.

En el concepto del sistema se integran dos funciones:

A- Gestión, organización, recopilación y sistematización de los datos, que se realiza con una herramienta informática y

B- Análisis de la información que es llevado a cabo por un equipo de analistas.

Gráfico 2: Ámbito funcional del SIEPSS



A- La mencionada **herramienta informática** se puede definir como un conjunto de datos validados, organizados, almacenados, e integrados de forma que permita la consulta directamente por parte de responsables y analistas, sin necesidad de solicitar la información a terceras personas.

Las fuentes que alimentarán este sistema serán las diferentes direcciones de la STSS y otras entidades externas asociadas. Por lo tanto, la información presentará diferentes formatos y características. Es decir, en unos casos serán datos procedentes de encuestas y en otros de registros administrativos, pueden ser agregados o proceder de fuentes primarias, pueden haber sido proporcionados por los interesados o por terceros, se pueden presentar en distintos formatos y lenguajes, etc.

Las diferencias en cuanto a formatos y orígenes de los datos hacen recomendable basar su tratamiento mediante los procesos ETL generando un Datawarehouse, que además de agilizar la explotación de los mismos, presenta la virtud de no perturbar a las fuentes y no altera el funcionamiento de los productores de datos ya que todos los procesos se producirán después de haberlos obtenido en el formato y las características originales.

Básicamente los procesos constan de tres fases: la de extracción de los datos que necesariamente tienen distintos formatos y características (SAS, XML, conexiones ODBO, etc.), su transformación a través de operaciones con los distintos registros y campos, finalmente la carga de los datos en el sistema que permita su visualización. Es importante la frecuencia de actualización, que dependerá de la naturaleza de los datos, pero en todo caso se programará una actualización mensual para los datos que lo permitan.

Una vez centralizada la información, se pone en el almacén de datos o Datawarehouse, para realizar cruces que permitan analizar la información, de igual forma esta integración ayuda en gran medida a la explotación de los datos de una forma más expedita. Posteriormente para la administración, integración y visualización de la información se utilizará una herramienta Open source de Business Intelligence desarrollada bajo la filosofía del software libre para la gestión y toma de decisiones. Se creará una plataforma compuesta por diferentes programas, con soluciones para la gestión y análisis de la información, incluyendo el análisis multidimensional OLAP, presentación de informes, minería de datos y creación de cuadros de mando para el usuario. Será una herramienta, acceso vía web, informes parametrizados, scheduling, suscripciones, distribución.

Dicha herramienta debe de permitir el acceso a fuentes de datos heterogéneos relacional, transformaciones vía data integration y con capacidad de integración en aplicaciones o portales (jsp, portlet, web service, definición modular de informes).

El diseño de informes debe de ser vía un entorno de diseño gráfico, cuadros de mando dinámicos, capacidad de uso de templates, acceso a datos relacionales, OLAP y XML, y la exportación a formatos de pdf, xls, xml, etc.

B- En cuanto al **equipo de analistas**, que será el equipo del OML, primará el carácter interdisciplinar, con cualificaciones vinculadas a le economía, sociología, estadística o psicología, valorándose la experiencia en investigación en temas sociolaborales. En este equipo también estarán integrados dos técnicos con formación en ingeniería de sistemas o carreras afines, cuya función principal será el mantenimiento de la plataforma informática.

Las funciones de este equipo estarán centradas tanto en el manejo de la información de la plataforma como otras de carácter cualitativo, en la elaboración de informes y documentos, mantendrán una relación fluida con informantes, usuarios y otros expertos y responderán a solicitudes específicas de responsables de la STSS y de otras unidades.

En general los componentes del equipo requerirán conocimiento y experiencia en el manejo de métodos y técnicas de investigación social, conocimiento en el manejo de distintas herramientas y programas informáticos (SPSS, STATA, EXCEL, ACCES…), capacidad de trabajo en grupo y de relación, capacidad para trasmitir resultados de las investigaciones por distintos procedimientos y en distintos foros, capacidad para obtener información de diferentes fuentes.

En el caso de los analistas, su carácter interdisciplinario se ve reflejado en la diversidad de tareas en las que intervendrán. Globalmente tienen que participar desde la propuesta y diseño de los productos, hasta la elaboración y difusión de los mismos. Independientemente de que cada analista cuente con cierta especialización, tendrá presencia en todas las fases de los procesos de investigación, será necesario que conozca y esté familiarizado con las distintas metodologías. Se buscará que los responsables de la plataforma informática están familiarizados con los procesos de investigación del conjunto del sistema.

Dos técnicos combinarán la función de analistas con las de mantenimiento y gestión de la herramienta informática. En el caso del informático apoyará al mantenimiento, administración e implementación desde la arista técnica de la herramienta. Para ello deberá realizar la generación de consultas, integraciones, y reportes de base de datos a través de diferentes procesos.

También debe de tener experiencia en el manejo de la herramienta de BI PENTAHO, utilizando los diferentes módulos que tiene esta herramienta, con una amplia capacidad analítica, estadística, y de manejo de paquetes de software estadísticos.

El analista técnico informático debe de elaborar el desarrollo web para los dashboards y la visualización de los análisis de estos tableros de mandos donde se presentarán los diferentes análisis e indicadores. Entre los conocimientos necesarios son bases de datos SQL, administración de servidores Windows y PENTAHO.

En cuanto al coordinador-director del OML, además de dirigir el equipo, se le requiere mantener una relación fluida con otras unidades de la Secretaría, con responsables de instituciones que participan en el SIEPSS y con informantes y usuarios del OML. Tiene que combinar por lo tanto la doble función de coordinador del OML y de interlocutor y referente del SIEPSS. Se le requiere capacidad para dirigir equipos de trabajo, conocimientos técnicos sobre empleo, productividad y seguridad social y capacidad de comunicación, de relación y de transmisión de la información.

iii. Ámbito organizativo

Gráfico 1: Ámbitos organizativo e institucional del SIEPSS

En cuanto al **marco institucional**, el sistema presenta las siguientes características:

1) El sistema surge en el ámbito público, en la administración laboral, por lo que su ubicación natural es la **Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS)** ya que ésta tiene entre sus competencias la realización de estudios relacionados con el mercado de trabajo, con énfasis en el empleo y la desocupación y subocupación y también los relacionados con salarios, incluyendo la formulación de propuestas para la fijación del salario mínimo. A su vez, tiene competencias

sobre el fomento de la educación obrera y lo concerniente al sistema de seguridad social, en estos casos en coordinación respectivamente con el Instituto de Formación Profesional (INFOP) y con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)[25].

2) La coincidencia de funciones y dinámicas hace que este sistema pueda tener su alojamiento natural en el **Observatorio del Mercado Laboral**, para lo cual esta unidad necesitará un reforzamiento y una reconceptualización. El Sistema de Información, puede quedar definido como una herramienta del OML que organiza y proporciona información, realiza funciones de análisis e investigación y poner los resultados a disposición de las organizaciones que intervienen en los ámbitos laborales.

   En todo caso entre las funciones que ya tiene encomendadas actualmente el OML[26] se encuentran la de elaborar estudios donde se analice el comportamiento del empleo, las tendencias del mercado de trabajo, migración laboral y los requerimientos formativos presentes en el mercado laboral y también incorporar los componentes relacionados con los niveles de salario e ingresos de la población económicamente activa del país, en apoyo a la Dirección General de Salarios.

3) El SIEPSS está concebido como un sistema integrado con un conjunto de instituciones partiendo del hecho de que son diversos los actores que poseen informaciones útiles que, una vez conectadas, se pueden compartir y puedan ser utilizadas por cada uno de ellos en su toma de decisiones. En este sentido es tan importante conectar las informaciones existentes como producir otras nuevas.

   A su vez la elaboración, explotación y análisis de la información de carácter sociolaboral se caracteriza por un componente tripartito e interinstitucional, por lo que el SIEPSS se tiene que integrar en los espacios que actualmente cumplen estas características en el país con lo que adamas se evitará crear duplicidades entre organismos.

   En este sentido el espacio en el que es recomendable la integración del órgano directivo del SIEPSS es el **Consejo Económico y Social (CES),** como instancia de diálogo social y concertación en materia socioeconómica y laboral, que si bien no tiene funciones de investigación o gestión de la información sí que realiza actividades de asesoría y análisis de cuestiones socioeconómicas y laborales.

   Así pues, corresponde al CES la función de aprobar la programación anual de actividades del SIEPSS, de proponer campos y líneas de análisis e investigación

[25] Artículo 29 de la Ley General de la Administración Pública Decreto No. 146-86
[26] Acuerdo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Acuerdo STSS-259-2011 del 8 de junio de 2011

y, a la vez incentivar a la colaboración e intercambio de información y metodologías de trabajo entre las distintas instituciones.

La vinculación entre el CES y el SIEPSS se realizará a través de un **Comité técnico interinstitucional** que estará integrado por un representante de cada una de las entidades que participan en el SIEPSS, ya sea como generadoras de datos o usuarias de los mismos.

Por lo tanto entre las instituciones que conformarán este Comité técnico se encuentran la STSS, las Centrales Obrero Campesinas y el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), a las que se añaden el IHSS, cuya competencia es brindar las prestaciones y servicios de la seguridad social, el RAP como institución financiera de interés social que también tiene un componente tripartito, el INFOP que es responsable de la formulación, coordinación e implementación de programas de formación técnica, profesional y calificación para el trabajo, el INE que tiene como función principal organizar el Sistema Estadístico Nacional, el BCH, una de cuyas funciones es elaborar y publicar las principales estadísticas macroeconómicas del país y el SAR, como institución responsable de la recaudación de impuestos, que dispone de importante información sobre la actividad económica de las empresas y los trabajadores.

Este Comité técnico interinstitucional, que trabajará en ámbito operativo y estará formado por técnicos designados por cada una de las mencionadas instituciones, será el responsable de garantizar que el flujo de información coincida con las necesidades del SIEPSS.

El perfil de estos representantes requerirá un componente técnico y, a la vez capacidad operativa de decisión, por lo que se puede optar por una doble representación de cada una de las instituciones.

El Comité técnico interinstitucional estará coordinado por un representante de la STSS que será quien sirva de vinculo e interlocución con el CES.

El OML elaborará una propuesta de programación anual de actividades del SIEPSS que será debatida en el comité técnico y, una vez considerada su viabilidad, será trasladada al CES para su aprobación o para la incorporación de correcciones. Asimismo, el OML redactará la memoria anual de actividades del SIEPSS que será debatida en el comité técnico y posteriormente trasladada al CES para su aprobación.

Entre las funciones del comité técnico interinstitucional se encuentran las siguientes:

- Analizará los informes y evaluaciones que realice el OML sobre la calidad, fiabilidad y oportunidad de los indicadores y el funcionamiento del sistema informático.

- Velará por la coordinación, la cooperación y la homogeneización en materia de estadísticas entre las entidades integradas en el SIEPSS.
- Debatirá sobre las propuestas y recomendaciones que presenten las distintas entidades en relación con el funcionamiento del SIEPSS.
- Impulsará la adopción de acuerdos para armonizar y homogeneizar indicadores e instrumentos estadísticos que permitan el buen funcionamiento de la recogida y análisis de los datos socioeconómicos y laborales del país a través del SIEPSS.
- Recomendará y propondrá estudios e informes sobre distintos temas de interés socioeconómico y laboral.
- Elaborará propuestas y proyectos de convenios para asegurar el mejor funcionamiento y el mayor rendimiento del SIEPSS.
- Llevará a cabo el seguimiento periódico de los convenios de cooperación en materia estadística que se hayan establecido.
- Promoverá la explotación conjunta, por parte de las entidades asociadas al sistema, de los datos procedentes de las respectivas fuentes que sean susceptibles de utilización en la elaboración de estadísticas.
- Propiciará intercambios entre las distintas entidades para completar y mejorar los directorios y registros de cualquier tipo que sean de utilidad para el SIEPSS.
- Potenciará el intercambio de experiencias metodológicas en materia estadística, incluyendo los procedimientos de recogida y tratamiento de datos.

4) La incorporación de cada entidad se adaptará a sus características y necesidades, pero, como fórmula para integrarlas a todas, se usará un **Decreto Ejecutivo-PCM**, que se puede combinar con convenios bilaterales. En todo caso cuenta con el sustento jurídico en el Decreto Ejecutivo PCM-004-2016[27] donde se plantea la necesidad de coordinar, armonizar y concretar un sistema único y coherente de información que permita hacer un abordaje integral del desenvolvimiento del empleo, evaluando y monitoreando periódicamente sus variaciones para la toma de decisiones oportunas, a partir de las ventajas y dificultades que presenta el mercado laboral en cada zona geográfica del país.
5) Dado que las fuentes y los usuarios son distintos, habrá **diferentes niveles de acceso**, ya sea por institución o por función dentro del sistema. Cada una podrá realizar sus respectivos informes y obtener información para su institución, por lo cual la comunicación tendrá que ser robusta, segura y recíproca.

Por encima de concepciones académicas el SIEPSS, como un instrumento de investigación y análisis del mercado de trabajo, pretende contribuir a una mayor

[27] Creación del Gabinete de Empleo (Decreto Ejecutivo 004-2016). Artículo 13

transparencia en la información laboral entre los agentes económicos y sociales y los ciudadanos en general. Coincide en sus valores con los de un servicio público y con los de una organización estadística. Entre ellos destacan los siguientes:

- Coordinación interinstitucional con las entidades públicas y privadas implicadas en procesos de vinculación, inserción, capacitación y análisis del mercado de trabajo.
- Fidelidad a las fuentes, rigor en los métodos y técnicas de investigación y transparencia en los procedimientos utilizados.
- Los proyectos y actividades de investigación se orientarán a las demandas y necesidades de los usuarios.
- La información se presentará de forma clara y comprensible y se facilitará el acceso a la misma.
- Se buscará la mejora continua de la calidad en los procesos y en los productos sometiéndolos a revisión permanente.
- Se mantendrá la confidencialidad estadística, garantizando la privacidad de los proveedores de datos, la confidencialidad de la información que proporcionan y su uso exclusivo a efectos estadísticos.
- Se buscará de la independencia y objetividad en la información y los análisis.
- Transparencia en la información, tanto en las orientaciones metodológicas sobre la producción de la información como en las fases de distribución y difusión.
- Acompañamiento en la interpretación de las informaciones y en cómo utilizarlas para la toma de decisiones.

iv. Fuentes

Los datos incluidos en el sistema proceden de distintas fuentes, presentan diferentes formatos y características, pero la mayoría se pueden organizar en dos grandes grupos:

- Los indicadores sociales, económicos y laborales generados por la EPHPM del Instituto Nacional de Estadística (INE) y por el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) del Banco Central de Honduras (BCH), basados ambos en metodologías y estándares internacionales.
- Los registros administrativos de distintas instituciones laborales, económicas, sociales y educativas, que han sido creados para cumplir los objetivos de gestión de cada institución y no para su tratamiento estadístico. Su definición es específica para los actos administrativo a los que están destinados, por lo que dificulta asociarlos con otros registros y estadísticas y en muchos casos su recogida presenta importantes limitaciones, especialmente por las diferencias de criterios de los distintos recolectores.

Los del primer grupo serán incorporados al SIEPSS con el máximo nivel de detalle y actualización aportado por las entidades productoras y los del segundo, referidos a los registros administrativos, serán sistematizados y convertidos en estadísticas laborales.

Estos procesos se perfeccionarán progresivamente a través de un doble fortalecimiento:

- La capacitación de los técnicos y profesionales que intervienen en los procesos de entrada de datos.
- El equipamiento informático de las distintas unidades generadoras de registros.

Los registros administrativos representan precisamente una de sus potencialidades del sistema ya que, una vez sistematizada su entrada y depuradas las bases permiten un análisis que es imposible a través de las encuestas u otros medios. Así ocurre particularmente los ámbitos geográficos pequeños y diversas condiciones específicas de colectivos o situaciones especiales.

Así pues, los registros que se incorporarán al SIEPSS presentan una potencialidad de análisis importante. Disponer de bases de datos depuradas y de herramientas analíticas potentes abre significativas posibilidades para el análisis y la toma de decisiones.

Al contrario de lo que ocurre con las encuestas laborales o los censos, los registros administrativos no están concebidos para su tratamiento en un sistema estadístico, sino que se generan por la actividad de las instituciones como parte de sus competencias y funciones. Es información recolectada y conservada por instituciones públicas (y en algún caso, también privadas) sobre personas físicas (como es el caso de los solicitantes de empleo) o personas jurídicas (empresas). En general el proceso de recogida de la información es continuo, mientras que las encuestas o los censos son procesos realizados en un momento determinado.

Las distintas entidades poseen instrumentos específicos de captación de información (planillas, formularios, etc.) concebidos para cubrir las necesidades del seguimiento y control administrativo. Su cobertura está ligada a la tenga la entidad que genera el registro administrativo. Obviamente cada registro es almacenado en un formato y tipo de ficheros o soportes diferentes.

Las ventajas de los registros están ligadas al reducido costo de su generación, a la menor carga de llenado frente a un cuestionario, a la coordinación entre distintas unidades administrativas con lo que se puede completar la información, la ampliación de la cobertura territorial y de situaciones específicas o colectivos determinados. Por el contrario, las desventajas están relacionadas con la propia definición de variables y cambios en los conceptos administrativos que le pueden privar de continuidad y de homogeneidad, en los procesos de recogida de la información, a los sesgos propios de la gestión administrativa, a la diversidad de codificaciones.

v. Fuentes e indicadores durante la fase de prototipo del SIEPSS

La herramienta informática comenzará funcionar con tres tipos de fuentes distintas que son las más importantes del sistema:

- Base del sistema informático de la STSS: las del SENAEH, el RACL y e Inspección.
- Bases de otras entidades asociadas: del IHSS, del INFOP y del RAP.
- Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) del INE.

De todas ellas se puede obtener información de las empresas y de los trabajadores, con lo que se puede analizar el tejido empresarial y el empleo y las empresas en situación de formalidad.

Entre las dificultades que presentan estas fuentes se encuentra las siguientes:

- La forma de codificar por actividad económica en algunos casos es aleatoria, lo que puede suponer que la misma empresa aparezca con distinta actividad en las diferentes bases.
- Una vez inscritas las empresas, los datos sobre el número de trabajadores y sobre las características de las plantillas no son actualizados.
- El concepto de empresa varía de una fuente a otra, en el sentido que en unos casos es la empresa matriz y en otros son delegaciones o sucursales.

Por el contrario, la combinación de dichas bases presenta las siguientes virtudes:

- Las empresas incluidas en estas bases ofrecen la garantía de que están activas, ya que están cotizando por sus trabajadores, están aportando al INFOP o están solicitando candidatos para cubrir vacantes.
- En el caso de la información que facilitan sobre los trabajadores, en algún caso también es fiable, así ocurre con el sexo y la fecha de nacimiento.
- En general la ubicación de la empresa también es fiable, además este dato se puede contrastar entre distintas fuentes.

Por lo tanto, la explotación de esta información permitirá el análisis del tejido empresarial del país con un detalle que no existe actualmente y que es demandado desde distintos foros.

Dado que el sistema puede obtener información mensual de las mencionadas bases, permitirá un análisis de la evolución del tejido, por lo menos en los siguientes niveles: número de empresas y empleo asalariado por departamentos y actividades económicas.

También permitirá analizar la demografía de las empresas: stoks, creación y desaparición.

La actividad económica de la empresa podrá ser ajustada en el momento que posible realizar cruces con la información procedente del SAR

Sobre las características de las plantillas, el sexo y la edad se puede mantener actualizada en la base del IHSS.

Otra posibilidad de análisis es el cruce de entre los domicilios de los trabajadores y los de las empresas, lo que permite hacer un análisis de desplazamientos y movilidad geográfica de los trabajadores.

En cuanto al resto de características de las plantillas de las empresas como ocupación, puesto de trabajo, necesidades de capacitación, trabajadores fijos o temporales, etc., en muchos casos aparecen sin cumplimentar, por lo que su análisis será necesariamente más fragmentario.

Esta información puede ser complementada con otra procedente de la gestión propia de distintas unidades, este es el caso el caso de las vacantes, la formación recibida por los trabajadores, infracciones o reclamaciones.

En cuanto a los trabajadores desempleados la fuente disponible es la base del SENAEH no puede ser complementada con ninguna otra base de registros administrativos. Si bien presenta debilidades en cuanto a la codificación, actualización y renovación, presenta otras virtudes:

- Los candidatos que han realizado alguna acción recientemente se pueden considerar que están buscando trabajo activamente.
- El perfil del buscador de empleo se incluye con un importante detalle, que obviamente también podrá ser analizado en términos de variaciones temporales.
- Los procesos de depuración y mejora del ingreso de la información mejoraran la calidad de la información progresivamente.
- La información del perfil de los candidatos es muy completa y, en algunos casos se enriquece al combinarla con indicadores procedentes de orientación y detallando en el caso de las personas con discapacidad.
- La información de las vacantes es de gran utilidad para cuestiones de formación y orientación.

En cuanto al campo de las relaciones laborales la información procedente de INSPECCIÓN y el RALC ofrece una información detallada sobre tipos de conflictos e infracciones laborales que complementan la información sobre las características por actividades económicas, grupos de trabajadores, zonas del país, etc.

La información procedente de este conjunto de bases puede ser analizada desde la perspectiva que ofrece la EPHPM ya que la mayo partes de las variables son analizadas en la mencionada encuesta: actividad económica, ocupación, perfil del trabajador ocupado o parado, tamaño de las empresas, cotizantes al RAP o al IHSS, etc.

En definitiva, en el momento que la explotación de esta información haya sido ensayada y depurada desde el SIEPSS se podrá ofrecer información mensual de los siguientes datos:

- Tejido empresarial: número de empresas por actividad económica, tamaño, departamento y municipio.

- Trabajadores asalariados: número de trabajadores por género, edad, actividad económica y tamaño de la empresa, departamento y municipio.
- Trabajadores parados: número de desempleado inscritos con características personales y ocupacionales, por departamento y municipio.
- Otras características: vacantes, colocaciones, conflictos laborales, infracciones.

IV. HOJA DE RUTA DEL SISTEMA DE EMPLEO, PRODUCTIVIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL DE HONDURAS.

La elaboración de esta hoja de ruta ha sido el resultado de la definición del modelo conceptual del SIEPSS y del diagnóstico sobre la situación de la información en la STSS y en otras instituciones del país. Se han consensuado diversas actividades y se cuenta con el compromiso de la STSS para poner el funcionamiento del Sistema y con el interés manifestado por distintas instituciones del país. Otros elementos que enmarcan la presente hoja de ruta son los siguientes:

- Se cuenta con el apoyo del Programa EURO+LABOR especialmente durante las dos primeras fases.
- Se ha optado por comenzar con el desarrollo de un prototipo en el que se ensayarán las principales funciones del sistema.
- Las actividades comienzan en septiembre de 2017 y finaliza en abril 2020, momento en el que se considera que el SIEPSS ha comenzado a funcionar a pleno rendimiento sin el apoyo del programa EURO+LABOR.
- Las actividades se han organizado en torno a cuatro ejes específicos y uno transversal:

1. Eje 1: Planificación y estrategias
    a. Formación de un Consejo interinstitucional coordinado por la STSS, compuesto por las distintas instituciones asociadas y enmarcado en el CES.
    b. Constitución de un Comité técnico compuesto por analistas del OML, informáticos de la unidad de informática de la STSS y técnicos de las distintas instituciones asociadas
    c. Identificación y seguimiento de planes y estrategias para hacer posible el desarrollo del Sistema de información de empleo, productividad y seguridad social (SIEPSS)
2. Eje 2: Actividades, productos y servicios
    a. Elaboración de programaciones, planes de trabajo y metodologías.
    b. Elaboración de informes, investigaciones y notas técnicas.
    c. Elaboración de una carta de servicios del sistema.
    d. Puesta en marcha del sistema de consulta a las empresas y a las municipalidades.
    e. Elaboración de un inventario de operaciones estadísticas y definición de la información que se considere oportuna y relevante.
    f. Elaboración de guías o manuales de procedimiento, normalización de términos, conceptos, clasificaciones y registros.

g. Depuración de las bases de datos.

h. Establecimiento de indicadores de calidad en la gestión y de impacto de las actividades del SIEPSS

3. Eje 3: Recursos humanos

   a. Elaboración de los términos de referencia de los especialistas que apoyarán en proceso de puesta en marcha del SIEPSS

   b. Definición del organigrama con funciones y responsabilidades de cada puesto.

   c. Definición de perfiles y proceso de selección.

4. Eje 4: Infraestructuras, recursos físicos y tecnológicos y protocolos y relaciones

   a. Definición, elección e incorporación de la arquitectura informática.

   b. Determinación de los equipos y programas a disposición de la unidad.

   c. Protocolos y convenios con otras organizaciones.

   d. Formación de equipos interinstitucionales para abordar proyectos, unificar metodologías, clasificadores, etc.

5. Eje 5: Capacitación y comunicación

   a. Plan de comunicación interna y externa.

      Cada uno de los ejes y fases contaran con estrategias de comunicación dirigida tanto a las unidades de la STSS como a las organizaciones colaboradores y beneficiarias como a la sociedad en general.

   b. Plan de capacitación dirigido a trabajadores de la STSS y otras organizaciones colaboradoras.

      Todo el proceso irá acompaña de acciones de capacitación dirigida a los trabajadores del STSS y a los de otras organizaciones colaboradores. Estas acciones estarán adaptadas a las características de los beneficiarios y a los requerimientos de las nuevas funciones y estarán moduladas para favorecer el aprendizaje en incentivar la participación.

a. Primera fase: Prototipo del SIEPSS.

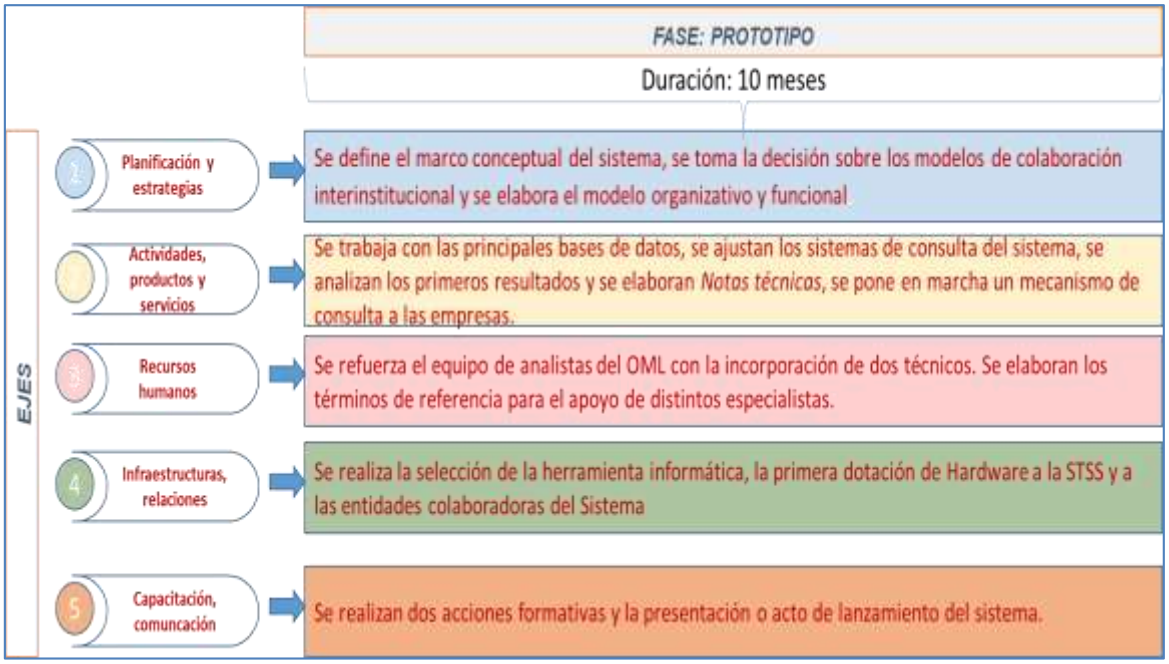
Duración: 10 Meses

La primera fase de la hoja de ruta para la puesta en marcha del SIEPSS consiste en la elaboración de un prototipo, que comienza con el modelo conceptual definido y finaliza con la presentación del Sistema. Tiene una duración de 10 meses, durante los cuales se pone en funcionamiento un desarrollo preliminar en el que se activan las principales funciones del SIEPSS a nivel de sistema informático, de productos, de relaciones institucionales y de dinámicas de trabajo. Al obtener los primeros resultados se apreciarán las virtudes y la potencialidad del sistema.

Al final de la fase de prototipo el sistema estará funcionando y se habrán ensayado distintas funciones, firmado acuerdos de colaboración, corregido errores y validado procesos. También se habrán implementado roles, módulos de consulta, visualización de pantallas, tipos de informes, metodologías de trabajo y finalmente se estará en condiciones de ampliar el sistema a otras fuentes, instituciones o ámbito de análisis.

Esta fase no contempla todas las funciones del sistema, pero sí sus principales características que sirven para identificar sus posibilidades, las cuales se desarrollarán en la fase de implementación.

Gráfico 4: Primera fase de la hoja de ruta del SIEPSS



Durante la fase de prototipo las actividades se concentrarán en un grupo de funciones que incidirán en los cinco ejes estructurales de la organización:

1- Eje de planificación y estrategias.
   Se define el marco conceptual del sistema, se toma la decisión sobre los modelos de colaboración interinstitucional y se elabora el modelo organizativo y funcional del sistema.
   En esta fase se concreta armonización del Consejo interinstitucional en el marco del CES.
2- Eje de actividades, productos y servicios.
   Se trabaja con las principales bases de datos, se ajustan los sistemas de consulta del sistema, se analizan los primeros resultados y se elaboran tres *Notas técnicas* sobre empleo, productividad y seguridad social. Se pone en marcha un mecanismo de consulta a las empresas.
3- Eje de recursos humanos.
   Se empieza a formar el equipo de analistas del OML con la incorporación de dos técnicos. Se elaboran los términos de referencia para el apoyo de distintos especialistas.
4- Eje de Infraestructuras, recursos físicos y tecnológicos y protocolos y relaciones.
   Se realiza la selección de la herramienta informática y la primera dotación de Hardware a la STSS.
5- Eje de capacitación y comunicación.
   Se realizan dos acciones formativas y la presentación o acto de lanzamiento del sistema.

PUNTOS CLAVE DE LA FASE PROTOTIPO DEL SIEPSS:

(1) La herramienta informática comenzará funcionar con tres tipos de fuentes distintas que son las más importante del sistema:
- Base del sistema informático de la STSS: la del SENAEH, la del RACL y la de Inspección.
- Bases de otras entidades asociadas: del IHSS, del INFOP y del RAP.
- Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples del INE.

En dichas fuentes confluyen una serie de características que las hacen apropiadas para el desarrollo del prototipo:
- Constituyen las principales fuentes sobre las que trabajará el sistema cuando esté implementado, ya que están vinculadas a la oferta, la demanda, la intermediación y las relaciones laborales. Estas fuentes servirán de referencia para el modelo completo.
- Son fuentes procedentes de cuatro instituciones diferentes y de tres departamentos de la STSS.
- Son unos datos que presentan la información en diferentes formatos y se corresponden con diferentes características:

- En el caso de la STSS se dispone de la base completa, lo que permite realizar todos los cruces y combinaciones posibles.
- En el caso de las bases del IHSS, el INFOP y el RAP se cuenta también con la base completa a excepción de los datos identificativos.
- En el caso de la EPHPM del INE no es una información procedente de registros administrativos sino de encuesta y se dispone bien de la base entera (con retraso) o bien los resultados que se capturan de la web o se piden cruces específicos.

(2) En esta fase se ensayarán también los roles de acceso al sistema y a su utilización. De hecho, en el acto de presentación participarán usuarios que hayan tenido alguna experiencia con el Sistema.

(3) En cuanto a la función de análisis se podrá usar la información del sistema y otra que se considere oportuna.

(4) Durante esta fase se avanzará en una metodología de consulta a las empresas, en colaboración con COHEP, sobre las expectativas empresariales a corto plazo. Se elaborará la metodología y se llegarán a acuerdos con COHEP para su puesta en funcionamiento. Se usará la base de las empresas del SIEPSS y se recurrirá a COHEP para facilitar el acceso a ellas.

(5) En cuanto a las relaciones interinstitucionales el ensayo permitirá al Sistema colaborar de distinta forma con las entidades asociadas: en el caso del INE, el IHSS, el INFOP y el RAP serán proveedores de información y en el caso de COHEP se colaborará en un proyecto específico.

(6) El desarrollo del modelo organizativo y funcional desarrollará las principales características de la unidad, siguiendo el marco del modelo conceptual y servirá de referencia para su funcionamiento.

(7) Esta fase culminará en un acto de lanzamiento en el que se pretenden cubrir tres objetivos:
- Dar a conocer el sistema, las características del modelo propuesto y las posibilidades de la herramienta informática.
- Difundir los primeros resultados de los análisis realizados por el OML y, si es el caso, de otras instituciones asociadas al sistema.
- Ofrecer la posibilidad a otras instituciones que se incorporen al sistema.

(8) En cuanto a las actividades de capacitación se realizarán dos acciones, una relacionada con el conocimiento de la herramienta y otra sobre indicadores del mercado de trabajo. En ambas participaran técnicos de las distintas instituciones

implementadoras del sistema. En el primer caso los docentes estarán ligados a la instalación de la herramienta informática y en el segundo es recomendable distintos docentes vinculados a las instituciones asociadas.

(9) Se trabajaré en el fortalecimiento metodológico de los técnicos y del sistema con tres actividades orientadas a mejorar los indicadores y los criterios de análisis relacionados con la productividad, la informalidad y la protección social.

(10) En la preparación y realización del acto de lanzamiento se pueden cursar invitaciones observatorios y organismos similares de la región. Además de la presentación del sistema y de otras aportaciones y resultados, se pueden formar grupos de trabajo interinstitucionales donde se aborden cuestiones como necesidades de información, carencias de metodologías, instrumentos necesarios para el análisis del mercado de trabajo, fenómenos laborales no estudiados, etc.

Para elaborar el presupuesto de esta fase se tienen que contemplar, como mínimo los siguientes conceptos: herramienta informática (hardware y AT para la implementación), dos técnicos incorporados al OML, preparación y realización del congreso, acciones formativas (dos capacitaciones a unos 20 alumnos), revisión de la nota del OML.

i. Matriz de actividades de la fase prototipo del SIEPSS

Duración: 10 Meses

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
Propuesta conceptual del Sistema de información	Elaboración de una propuesta conceptual del modelo de Sistema de información de empleo, productividad y seguridad social (SIEPSS).	Septiembre 2017	AT del Programa	Documento propuesta
Propuesta de herramienta informática	Una vez valoradas las distintas opciones por parte de los responsables de la AT del programa, estos harán una propuesta.	Septiembre 2017	AT del Programa	Propuesta justificada
Elaboración de los términos de referencia para el (los) especialista (s) que diseñará(n) la DWH y la herramienta de análisis.	Se definirán las características, conocimientos, responsabilidades y entregables de los especialistas para el diseño, construcción e implementación del DWH y la herramienta de análisis.	Septiembre 2017	AT del Programa	Términos de referencia
Selección de las bases de datos para utilizar en el ambiente de pruebas	Se utilizara las que se tengan a disposición pero necesariamente deben de estar las más importantes: las del sistema informático de la STSS (SENAEH, RACL e	Septiembre 2017	AT del Programa Departamento de Informática con apoyo de AT del programa y el OML	Bases seleccionadas

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
	Inspección), la del IHSS, la del INFOP y la última EPHPM del INE.			
Proceso de selección de analistas para el OML	Se incorporarán analistas al OML, como mínimo uno con perfil informático y otro economista o sociólogo. Es importante su presencia en el comienzo del proceso de implementación de la herramienta informática ya que tendrán que recibir capacitación sobre ella e implicarse en el proceso.	Septiembre-Octubre 2017	Departamento del OML	Analistas contratados
Decisión sobre la fórmula para vincular a las entidades asociadas	Se valorarán distintas fórmulas, ya sea convenios bilaterales o multilaterales, pero finalmente tiene que haber una fórmula que incorpore globalmente a todas las instituciones.	Octubre 2017	STSS con apoyo del OML	Convenio bilateral, multilateral u otra formula
Capacitación en indicadores laborales	Se realizará una acción formativa sobre indicadores del Sistema de Información de empleo, productividad y seguridad social, procedentes de encuestas y registros administrativos de Honduras dirigida a todo el equipo del OML, a técnicos de la STSS y de	Octubre-Noviembre 2017	OML con apoyo de AT del programa	Curso realizado

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
	las otras instituciones que participan en el Sistema.			
Definición de arquitectura y modelo de datos	Configuración de un ambiente de pruebas para poder implementar el DWH y herramienta de análisis de forma temporal para realizar pruebas.	Noviembre 2017	Departamento de Informática con apoyo de AT del programa	Servidor pruebas
Elaboración del modelo organizativo y funcional	Se elaborará el documento que incorpore la descripción de la unidad del SI-OML: misión, visión, estrategias, organigrama, productos, organización.	Noviembre 2017-Enero 2018	OML con apoyo de AT programa	Documento con modelo funcionando
Diseño y desarrollo de procesos de integración de datos	Se elaborará la estructura y el modelo de base de datos, se crearán los diferentes ETL, tablas almacenadas, Webservices, protocolos de conexión, de seguridad para establecer la vía para compartir información con las entidades externas e internas.	Diciembre 2017	Departamento de Informática con apoyo de AT del programa	DWH construida
Diseño y desarrollo de objetos de visualización	Una vez decidida la herramienta a utilizar, y creado el DWH, se realizará la configuración y puesta en marcha de la herramienta de análisis donde se harán las diferentes pruebas con información real.	Diciembre 2017	Departamento de Informática con apoyo de AT del programa	Herramienta funcionando

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
Generar clasificador CIIUO Rev. 4 a siete dígitos para EMPLEATE.	Disponer del clasificador CIIUO Rev. 4 por parte del sistema EMPLEATE para su utilización desde comienzos de 2018.	Diciembre 2017	Departamento de Informática con apoyo de AT del programa	Documento de clasificador CIIUO Rev. 4 con desagregación a siete dígitos
Capacitación en mantenimiento en infraestructura de redes y seguridad de la información.	Capacitar al personal de informática de STSS en el mantenimiento de la infraestructura de redes.	Diciembre 2017	Departamento de Informática con apoyo de AT del programa	Curso realizado
Consolidación y adecuación de registros no integrados en el sistema para automatizar su incorporación.	Automatización de registros no incluidos en los sistemas informáticos de la STSS pueden ser incorporados al Sistema de información	Diciembre 2017	OML con apoyo de AT programa	Registros automatizados
Convenio con la UNAH para el apoyo analítico al OML	El objetivo de este convenio será apoyar a las analistas del OML en la elaboración de los informes, especialmente en el análisis y organización de la información y en la redacción de los mismos.	Enero 2018	STSS con apoyo del OML	Convenio firmado

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
Elaboración de una metodología para consultar a las empresas	Se diseñará un sistema de consulta periódica a las empresas sobe expectativas de empleo y necesidades formativas. Se cumplimentará en una aplicación web y no se plantearán más de 5-6 preguntas.	Enero 2018	OML con apoyo de AT programa	Documento metodológico
Acuerdo con COHEP sobre la consulta a empresas	Independientemente de la forma en que se incorpore COHEP al sistema, el hecho de abordar un proyecto de forma conjunta requerirá un acuerdo específico entre la STSS y COHEP.	Enero 2018-Febrero 2018	STSS con apoyo con apoyo del OML	Convenio bilateral
Capacitación en la herramienta informática	Se realizará una acción formativa sobre la herramienta informática dirigida a todo el equipo del OML y a técnicos de la STSS y de las otras instituciones que participan en el Sistema.	Enero 2018-Febrero 2018	Departamento de Informática con apoyo de AT del programa	Alumnos formados
Elaboración de los tableros o cuadros de mando para la generación de análisis de las variables	Se elaboraran modelos e interfaces para el análisis de los indicadores.	Enero 2018-Junio 2018	OML	Plantilla elaboradas

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
Diseño de una metodología para el análisis de la productividad en Honduras.	Elaborar una metodología sobre análisis de la productividad en Honduras y lograr consensos entre instituciones para oficializar indicadores e incluirlos en el SIEPSS y en los informes del OML	Enero-Febrero 2018	OML con apoyo de AT programa	Metodología para el análisis de la productividad elaborada
Análisis de las estadísticas de protección social en Honduras.	Recopilar y sistematizar las estadísticas de protección social en Honduras y su relación con fenómenos demográficos para elaborar indicadores e incluirlos en el SIEPSS y en los informes del OML	Febrero-Marzo 2018	OML con apoyo de AT programa	Documento metodológico elaborado.
Elaboración de *Notas técnicas sobre empleo, seguridad social y productividad.*	Elaboración de tres *Notas* con la información disponible en el SIEPSS. Consistirá en el análisis de los registros de las principales fuentes y en analizarla en función de las metodologías elaboradas durante el primer semestre del año.	Enero 2018-Junio 2018	OML	Tres *Notas técnicas* elaboradas.
Preparación del acto de lanzamiento del SIEPSS.	Se preparará un acto de lanzamiento del SIEPSS en el que estén implicadas las entidades asociadas y las que vayan a ser receptoras de la información.	Abril 2018-Mayo 2018	OML apoyado por el programa.	

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
Acto de lanzamiento	En el acto de lanzamiento tendrán protagonismo las entidades asociadas con presentaciones sobre las posibilidades del sistema y la explicación de los primeros resultados ya obtenidos. Se expondrán las conclusiones de las Notas técnicas elaborada por el OML.	Junio 2018	OML apoyado por el programa.	Acto realizado

ii. Misiones del programa EURO+LABOR requeridas para la fase prototipo del SIEPSS

MISIÓN	**Asistencia de corta duración para el OML**
OBJETIVO	Fortalecer la capacidad del OML, técnicamente e informáticamente.
PRODUCTOS	Recursos humanos que ejecutan las actividades de fortalecimiento del OML, que serán las encargadas de operativizar las actividades del SIEPSS.
INICIO	SEPTIEMBRE 2017 DURACIÓN 160 DÍAS AT NACIONAL

MISIÓN	**Creación de un Datawarehouse e implementación de una herramienta Business Intelligence.**
OBJETIVO	Elaborar e implementar un Data Warehouse con el respectivo protocolo de administración, respaldo, seguridad y de una herramienta de análisis (BI).
PRODUCTOS	1. Un Datawarehouse desarrollado y funcionando con todos los componentes necesarios para el consumo, administración, transformación y análisis de información para el sistema de información de empleo, productividad y seguridad social. 2. Documentos de plan de mantenimiento, manual técnico, y de seguridad del Datawarehouse y herramienta de análisis. 3. Protocolo de comunicación con las instituciones que son parte del sistema. 4. La herramienta de análisis de información funcionando y con seguimiento de por lo menos tres meses (BI). 5. Personal técnico de las instituciones participantes en el sistema de integrado de información de empleo, productividad y seguridad social capacitado en el manejo de la herramienta BI.
INICIO	OCTUBRE 2017 DURACIÓN 65 DÍAS AT INTERNACIONAL

MISIÓN	**Curso de capacitación sobre indicadores del sistema de información de empleo, productividad y seguridad social**

	(SIEPSS) procedentes de encuestas y registros administrativos de Honduras.
OBJETIVO	Diseñar e impartir un curso de capacitación sobre indicadores del Sistema de Información de empleo, productividad y seguridad social, que constituyen el mercado de trabajo procedentes de encuestas y registros administrativos de Honduras dirigido a técnicos y responsables de las distintas instituciones participantes en el Sistema de información.
PRODUCTOS	1. Material didáctico sobre indicadores, fuentes y terminología del mercado de trabajo hondureño. 2. Capacitación del personal de las instituciones miembros del SIEPSS sobre indicadores, fuentes y terminología del mercado de trabajo hondureño.
INICIO	NOVIEMBRE 2017 DURACIÓN 20 DÍAS AT NAC/INTER

MISIÓN	**Consolidación y adecuación de registros no integrados en el sistema para automatizar su incorporación.**
OBJETIVO	Automatización de registros no incluidos en los sistemas informáticos de la STSS pueden ser incorporados al Sistema de información.
PRODUCTOS	1. Registros automatizados 2. Documento de protocolo que contenga relación de registros, validez y potencialidad de análisis. 3. Documento de protocolo para los procedimientos de incorporación al Sistema de información.
INICIO	DICIEMBRE 2017 DURACIÓN 20 DÍAS AT NACIONAL

MISIÓN	**Generar clasificador CIIUO Rev. 4 a siete dígitos para EMPLEATE.**
OBJETIVO	Disponer del clasificador CIIUO Rev. 4 por parte del sistema EMPLEATE para su utilización desde comienzos de 2018.
PRODUCTOS	1. Documento de clasificador CIIUO Rev. 4 con desagregación a siete dígitos.

	2. Capacitación en el uso del clasificador CIIUO Rev. 4.
INICIO	DICIEMBRE 2017 DURACIÓN 20 DÍAS AT NACIONAL

MISIÓN	**Capacitar en mantenimiento en infraestructura de redes y seguridad de la información.**
OBJETIVO	Capacitar al personal de informática de STSS en el mantenimiento de la infraestructura de redes.
PRODUCTOS	Personal del Departamento de informática con competencias para el mantenimiento de la infraestructura de redes y seguridad de la información.
INICIO	DICIEMBRE 2017 DURACIÓN 5 DÍAS AT NACIONAL

MISIÓN	**Diseño de una metodología para el análisis de la productividad en Honduras.**
OBJETIVO	Elaborar una metodología sobre análisis de la productividad en Honduras y lograr consensos entre instituciones para oficializar indicadores.
PRODUCTOS	1. Documento metodológico que incluya los procesos de construcción de indicadores, la medición de la productividad, las fuentes y el periodo de cálculo elaborada junto con el equipo del OML. 2. Consensos sobre las variables, así como las fuentes para la construcción de los indicadores que miden la productividad laboral. 3. Propuesta para incorporar la información al Sistema de información. 4. Propuesta para incorporar los análisis a los documentos del OML.
INICIO	ENERO 2018 DURACIÓN 15 DÍAS AT NACIONAL

MISIÓN	**Informalidad en Honduras.**

OBJETIVO	Fortalecer el SIEPSS y las capacidades de los técnicos del OML para el análisis de la informalidad.
PRODUCTOS	1. Documento metodológico construido de manera conjuntamente el equipo del OML en el que se incluyan los indicadores y las distintas situaciones de informalidad. 2. Definida una propuesta para incorporar indicadores al Sistema de información. 3. Propuesta para integrar el análisis de la informalidad en los documentos del OML.
INICIO	FEBRERO 2018 DURACIÓN 15 DÍAS AT INTERNACIONAL

MISIÓN	**Estadísticas de protección social en Honduras.**
OBJETIVO	Fortalecer el SIEPSS y las capacidades de los técnicos del OML para el análisis de la protección social.
PRODUCTOS	1. Documento metodológico compartido con el equipo del OML en el que se incluya el marco conceptual y los indicadores. 2. Propuesta para incorporar indicadores al Sistema. 3. Propuesta para incorporar los análisis a los documentos del OML con modelado econométrico.
INICIO	MARZO 2018 DURACIÓN 15 DÍAS AT NACIONAL

b. Segunda fase: Implementación del SIEPSS

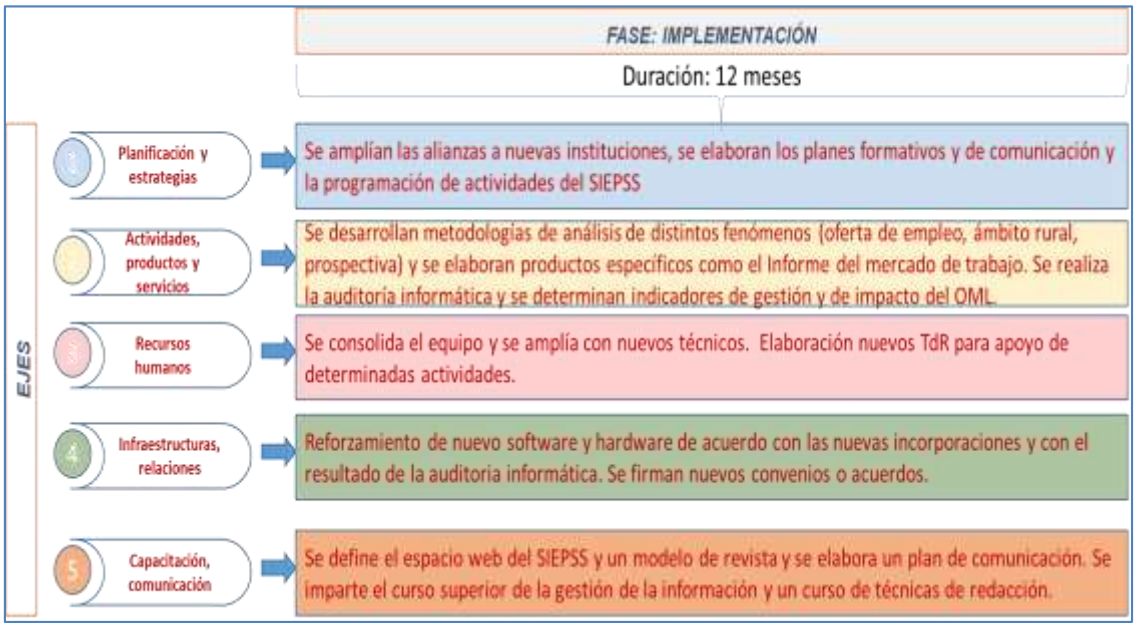
Duración: 12 Meses

Durante esta fase se completan las funcionalidades del sistema a nivel organizativo, metodológico, de productos y de recursos humanos. El Consejo interinstitucional planifica alianzas, aprueba los planes formativos y de comunicación y la programación de actividades del SIEPSS.

Al finalizar la fase de implementación se ha desarrollado el sistema informático, se ha realizado la primera consulta a empresas y municipalidades, se ha publicado y difundido el primer informe del mercado de trabajo y el primer número de la revista y ha finalizado primer curso de capacitación superior de técnicos y responsables de las instituciones del SIEPSS.

Al igual que la fase anterior, presenta un fuerte apoyo de AT del programa, al contrario de lo que ocurrirá en la siguiente, en la que yo no será necesario este tipo de apoyo.

Gráfico 5: Segunda fase de la hoja de ruta del SIEPSS



En esta fase se revisarán las dos funciones del sistema: por una parte, se realizará una auditoria del sistema informático para verificar que el sistema está funcionando correctamente a nivel de entradas, administración y salidas y por otro se definirán una serie de indicadores de calidad de la gestión e impacto del OML para realizar un seguimiento de su actividad y de la calidad e impacto de sus productos. Ya se dispondrá de una cartera de servicios con lo que los usuarios tendrán una referencia del SIEPSS.

Durante la fase de implementación las actividades se concentrarán en un grupo de funciones que incidirán en los cinco ejes estructurales de la organización:

1- Eje de planificación y estrategias.
   Se amplían las alianzas a nuevas instituciones, se elaboran los planes formativos y de comunicación y la programación de actividades del SIEPSS
2- Eje de actividades, productos y servicios.
   Se desarrollan metodologías de análisis de distintos fenómenos (oferta de empleo, ámbito rural, prospectiva, estudios sectoriales, clasificadores), se elaboran el *Informe del mercado de trabajo* y el indicador de la consulta a empresas y municipalidades.
   Se realiza una auditoría informática y se elaboran indicadores de gestión y de impacto del OML.
3- Eje de recursos humanos.
   Se consolida el equipo y se amplía con nuevos técnicos. Elaboración nuevos TdR para apoyo de determinadas actividades.
4- Eje de Infraestructuras, recursos físicos y tecnológicos y protocolos y relaciones.
   Reforzamiento de nuevo software y hardware de acuerdo con las nuevas incorporaciones y con el resultado de la auditoria informática. Se firman nuevos convenios o acuerdos.
5- Eje de capacitación y comunicación.
   Se define el espacio web del SIEPSS y un modelo de revista y se elabora un plan de comunicación. Se imparte el curso superior de la gestión de la información y un curso de técnicas de redacción.

PUNTOS CLAVE DE LA FASE IMPLEMENTACIÓN DEL SIEPSS:

(1) Se definirá un programación anual y calendario de productos, está programación se elaborará desde el OML y será debatida y aprobada en el Consejo interinstitucional.

(2) Se impartirá un curso superior sobre gestión de información de empleo, productividad y seguridad social, que implicará a técnicos y responsables de todas las instituciones y se realizará a través de un convenio con una o varias universidades lo que supondrá la certificación de las mismas. Este curso se inscribe en el contexto de la necesaria integración y coordinación de las instituciones que debe estar acompañada de la capacitación de sus trabajadores en competencias acordes con dichos procesos. El SIEPSS implica acuerdos y procesos de coordinación e integración que necesariamente descansan sobre el trabajo de técnicos y profesionales cuyas competencias tienen que responder a estas nuevas funciones.
   El equipo de profesores estará constituido, de forma proporcional, por una combinación de docentes universitarios, especialistas de reconocido prestigio y profesionales de las distintas entidades que intervienen en los procesos de empleo, productividad y Seguridad Social, tanto de Honduras

como del ámbito internacional. Con esto se pretende recoger las aportaciones del ámbito académico por un lado y del campo profesional por otro.

(3) En esta fase se definirá una estrategia de comunicación, difusión de la información y socialización de los productos que incluirá un Plan de Comunicación con estrategias y metodologías adaptadas a los distintos tipos de públicos, usuarios, colaboradores y entidades generadoras de información. La estrategia estará armonizada con la política de comunicación de la STSS y del resto de instituciones colaboradoras con el SIEPSS.

(4) El sistema de consultas a empresas desarrollado en la fase anterior se ampliará a las municipalidades, para lo que se ajustará la metodología y se firmará un acuerdo con AMHON. Este hecho permitirá disponer de un termómetro semestral de las expectativas o previsiones desde ámbitos públicos y privados del clima laboral.

(5) Además de las alianzas con entidades que entren a formar parte del SIEPSS en esta fase se mantendrán relaciones con otro tipo de entidades, asociaciones, ONGs que pueden ser colaboradores o usuarios del OML ya sea como informantes clave o como destinatarios de sus productos.

(6) Esta fase es intensiva en el desarrollo de metodologías de análisis de distintos fenómenos (oferta de empleo, ámbito rural, prospectiva, estudios sectoriales, clasificadores) que se pueden abordar por el apoyo de las AT del programa. Todas ellas están concebidas para que además del producto resultante en el que el equipo del OML haya tenido una implicación importante, tengan dos resultados específicos:

   a. Incorporación de nuevos indicadores al sistema
   b. Definición de criterios de análisis para ser incorporados a los productos del OML.

Para elaborar el presupuesto de esta fase se tienen que contemplar, como mínimo los siguientes conceptos: herramienta informática (hardware y AT para la implementación), dos técnicos incorporados al OML, preparación y realización del congreso, acciones formativas (dos capacitaciones a unos 20 alumnos), revisión de la nota del OML.

i. Matriz de actividades de la fase de implementación

Duración: 12 Meses

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
Diseño de curso superior de gestión de información de empleo, productividad y seguridad social dirigido a técnicos y responsables de instituciones implicadas en los procesos del SIEPSS.	El plan formativo incluirá contenidos de distintas disciplinas relacionadas con los ámbitos de empleo, productividad y seguridad social incidiendo en el concepto de gestión de la información como medio para lograr los objetivos de las distintas instituciones.	Julio 2018	SIEPSS con apoyo de AT programa	Documento del plan formativo
Definición del espacio web del SIEPSS	Definir e implementar un espacio web para el OML en que se incluya los informes del OML y acceso al SIEPSS por parte del público.	Julio 2018	SIEPSS con apoyo de AT programa	Términos de referencia
Acuerdos y compromisos para impartir el curso superior de gestión de información de empleo, productividad y seguridad social.	Se realizan gestiones para obtener la certificación de una universidad, se determinará el perfil de los docentes y de los alumnos de las distintas entidades	Julio-Agosto 2018	SIEPSS	Acuerdos firmados.

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
Curso sobre técnicas de redacción y de presentación de la información.	Curso dirigido a los técnicos de las instituciones del sistema sobre la elaboración de documentos y la presentación de la información por distintos medios y en distintos foros.	Agosto 2018	SIEPSS con apoyo de AT programa	Curso impartido
Elaboración de una estrategia de comunicación	El Plan de Comunicación incluirá estrategias y metodologías adaptadas a los distintos tipos de públicos, usuarios, colaboradores y entidades generadoras de información.	Septiembre 2018	SIEPSS con apoyo de AT programa	Plan de comunicación elaborado
Propuesta de unificación y gestión de nomenclaturas como son los clasificadores de ocupación, actividad económica, educación	Definir una propuesta para organizar y socializar los clasificadores de ocupación, rama, educación, para ser utilizados por los diferentes sectores de Honduras. Este proceso incluirá propuesta generada por una AT y un taller con las instituciones implicados en este proceso.	Septiembre 2018	SIEPSS con apoyo de AT programa y el conjunto de instituciones implicadas en el SIEPSS	Propuesta realizada
Consulta semestral a las empresas	Cuestionario a las empresas en colaboración con COHEP	Septiembre 2018	Departamento del OML	Informe de la consulta.
Acuerdo con AMHON sobre la consulta a los municipios	El sistema de consultas puesto en práctica con las empresas se ampliara a las municipalidades, para lo que se	Octubre 2018	Departamento del OML	Acuerdo firmado

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
	ajustará la metodología y se firmará un acuerdo con AMHON.			
Metodología de análisis de la oferta de empleo del SENAEH y de otros portales de empleo y agencias privadas.	Diseñar una metodología de análisis de la oferta de empleo y las vacantes laborales que sirva de apoyo a los diseños de políticas de empleo, a los orientadores laborales y a las entidades formativas.	Octubre 2018	SIEPSS con apoyo de AT programa	Documento metodológico y primer informe elaborado
Proceso de selección de analistas para el OML	Se incorporarán analistas al OML, como mínimo uno con perfil informático y otro economista o sociólogo. Con ellos ya quedaría constituido el equipo de analistas, complementado por el coordinador y el apoyo administrativo	Noviembre 2018	Departamento del OML	Analistas contratados
Auditoria del sistema informático	Verificar que el sistema está funcionando correctamente a nivel de entradas, administración y salidas.	Noviembre 2018	Departamento de Informática con apoyo de AT del programa	Informe de auditoría con hallazgos y recomendaciones.
Analizar los indicadores de empleo productividad y seguridad social en las zonas rurales en	Elaborar una metodología de análisis de los indicadores de empleo, productividad y seguridad social adaptados al medio rural, esta	Diciembre 2018	SIEPSS con apoyo de AT programa y las mesas de empleo.	Metodologia elaborada, consesuada y aplicada.

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
colaboración con las mesas de empleo.	actividad incluirá un taller con las mesas de empleo			
Programación anual de actividades	Elaboración de una programación de actividades para el año 2019 y una calendarización de los productos que va a generar el SIEPSS.	Diciembre 2018	SIEPSS	Documento programación
Elaboración de indicadores de calidad del OML	Elaboración de indicadores de la gestión y de los productos del observatorio y su impacto en la sociedad.	Diciembre 2018	OML con apoyo de AT programa	Documento con indicadores de gestión y de impacto elaborado.
Definir un modelo de revista sobre empleo, productividad y seguridad social.	Definir y poner en marcha una revista con periodicidad semestral sobre los campos de análisis del Sistema.	Enero 2019	SIEPSS con apoyo de AT programa	Modelo definido y primer número publicado
Elaboración de informe Mercado de trabajo en Honduras 2018	Elaboración del informe del mercado de trabajo con los principales indicadores laborales referidos a 2018	Enero 2019-Marzo 2019	OML	Informe elaborado
Difusión de Informe Mercado de trabajo en Honduras 2018	Presentación del Inform del mercado de trabajo de 2019 a través de un acto, envío de comunicaciones y elaboración de una nota de prensa o de los procedimientos decididos en el Plan de comunicación.	Marzo 2019	SIEPSS-OML	Actos de difusión realizados

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
Elaborar un metodología para la realización de estudios sectoriales.	Construir una metodología para la realización de análisis sectoriales y elaborar el primer informe sectorial.	Marzo 2019	OML con apoyo de AT programa	Metodología y primer informe elaborados.
Consulta semestral a las empresas y municipios	Cuestionario a las empresas y municipios en colaboración con COHEP y AMHON	Marzo 2019	OML	Informe de la consulta.
Elaborar un metodología para la realización de estudios prospectivo.	Construir una metodología para la realización de estudios prospectivos y elaborar el primer informe prospectivo.	Junio 2019	OML con apoyo de AT programa	Metodología y primer informe elaborados.

ii. Misiones del programa EURO+LABOR requeridas para la fase de implementación del SIEPSS

MISIÓN	**Diseño de curso superior de gestión de información de empleo, productividad y seguridad social para actores involucrados en el Sistema de información.**
OBJETIVO	Definir e implementar un curso superior dirigido a técnicos y responsables de las instituciones involucradas en el sistema.
PRODUCTOS	Elaboración del plan de capacitación
INICIO	JULIO 2018 DURACIÓN 20 DÍAS AT INTERNACIONAL

MISIÓN	**Definición de un espacio web para el OML con el Sistema de Información.**
OBJETIVO	Definir e implementar un espacio web para el OML en que se incluya consultas al Sistema de información.
PRODUCTOS	1. Espacio definido y puesto en marcha. 2. Integración del sistema en el espacio web.
INICIO	JULIO 2018 DURACIÓN 20 DÍAS AT NACIONAL

MISIÓN	**Técnicas de redacción y de presentación de la información.**
OBJETIVO	Capacitar a los técnicos de las instituciones del sistema en la elaboración de documentos y en la presentación de la información por distintos medios y en distintos foros.
PRODUCTOS	1. Documento sobre técnicas de redacción y presentación de la información. 2. Curso de capacitación realizada.
INICIO	AGOSTO 2018 DURACIÓN 15 DÍAS AT NACIONAL

MISIÓN	**Diseño de una estrategia de comunicación, difusión de la información y socialización de los productos.**
OBJETIVO	Disponer de referencias y metodologías para trasmitir a colaboradores y usuarios del sistema los resultados y los productos del OML, así como a la sociedad en general.
PRODUCTOS	Documento sobre la estrategia de comunicación propuesta con técnicas, modelos y metodologías.
INICIO	SEPTIEMBRE 2018 DURACIÓN 15 DÍAS AT INTERNACIONAL

MISIÓN	**Diseño de propuesta de unificación y gestión de nomenclaturas como son los clasificadores de ocupación, actividad económica, educación.**
OBJETIVO	Organizar y socializar los clasificadores de ocupación, rama, educación, para ser utilizados por los diferentes sectores de Honduras.
PRODUCTOS	1. Documento metodológico compartido con los técnicos del OML sobre la propuesta de unificación de clasificadores. 2. Propuesta para incorporar los clasificadores al Sistema de información.
INICIO	SEPTIEMBRE 2018 DURACIÓN 20 DÍAS AT INTERNACIONAL

MISIÓN	**Metodología de análisis de la oferta de empleo del SENAEH y de otros portales de empleo y agencias privadas.**
OBJETIVO	Diseñar una metodología de análisis de la oferta de empleo y las vacantes laborales que sirva de apoyo a los diseños de políticas de empleo.
PRODUCTOS	1. Documento metodológico compartido con los técnicos del OML sobre análisis de la oferta de empleo con detalle de las fuentes.

	2. Propuesta para incorporar la información al Sistema de información. 3. Propuesta para incorporar los análisis a los documentos del OML.
INICIO	OCTUBRE 2018 DURACIÓN 20 DÍAS AT INTERNACIONAL

MISIÓN	**Auditoria del sistema informático.**
OBJETIVO	Verificar que el sistema está funcionando correctamente a nivel de entradas, administración y salidas.
PRODUCTOS	1. Informe de auditoría con hallazgos y recomendaciones. Propuesta para incorporar los análisis a los documentos del OML.
INICIO	NOVIEMBRE 2018 DURACIÓN 10 DÍAS AT NACIONAL

MISIÓN	**Análisis de ámbito rural como acompañamiento a las mesas de empleo.**
OBJETIVO	Analizar los indicadores de empleo productividad y seguridad social en las zonas rurales en colaboración con las mesas de empleo.
PRODUCTOS	1. Documento metodológico compartido con los técnicos del OML y las mesas de empleo sobre el análisis del ámbito rural. 2. Propuesta para incorporar indicadores al Sistema. 3. Propuesta para incorporar los análisis a los documentos del OML.
INICIO	DICIEMBRE 2018 DURACIÓN 10 DÍAS AT NACIONAL

MISIÓN	**Elaboración de indicadores de calidad del OML**
OBJETIVO	Elaboración de indicadores de calidad de la gestión y de los productos del observatorio y su impacto en la sociedad.

PRODUCTOS	Documento con la descripción de los Indicadores de calidad y de impacto del Sistema de Información.
INICIO	DICIEMBRE 2018 DURACIÓN 10 DÍAS AT INTERNACIONAL

MISIÓN	**Modelo de revista sobre empleo, productividad y seguridad social.**
OBJETIVO	Definir y poner en marcha una revista con periodicidad semestral sobre los campos de análisis del Sistema.
PRODUCTOS	1. Modelo de revista definido. 2. Primer número publicado.
INICIO	ENERO 2019 DURACIÓN 20 DÍAS AT INTERNACIONAL

MISIÓN	**Elaborar un metodología de estudios sectoriales.**
OBJETIVO	Fortalecer el SIEPSS y las capacidades de los técnicos del OML para el análisis sectoriales adaptarlo a un caso concreto de Honduras.
PRODUCTOS	1. Documento metodológico compartido con los técnicos del OML sobre la metodología de estudios sectoriales. 2. Propuesta para incorporar indicadores al Sistema. 3. Informe con el sector analizado.
INICIO	MARZO 2019 DURACIÓN 15 DÍAS AT INTERNACIONAL

MISIÓN	**Metodologías prospectivas.**
OBJETIVO	Definir metodologías de carácter prospectivo y su aplicación a la situación de Honduras.
PRODUCTOS	1. Documento metodológico compartido con los técnicos del OML sobre las metodologías prospectivas. 2. Propuesta para incorporar indicadores prospectivos al Sistema.

	3. Propuesta para incorporar los análisis prospectivos a los documentos del OML.		
INICIO	JUNIO 2018	DURACIÓN 15 DÍAS	AT INTERNACIONAL

c. Tercera fase: consolidación del SIEPSS

Duración: A partir de los 24 meses

Durante esta fase el SIEPSS comienza a funcionar a pleno rendimiento y de forma prácticamente autónoma: el comité interinstitucional aprueba la programación de actividades del SIEPSS y vela por su ejecución, el coordinador o director del OML gestiona el departamento y ejerce las funciones de interlocutor del SIEPS y los analistas desarrollen las actividades de análisis, investigación y de mantenimiento del sistema informático.

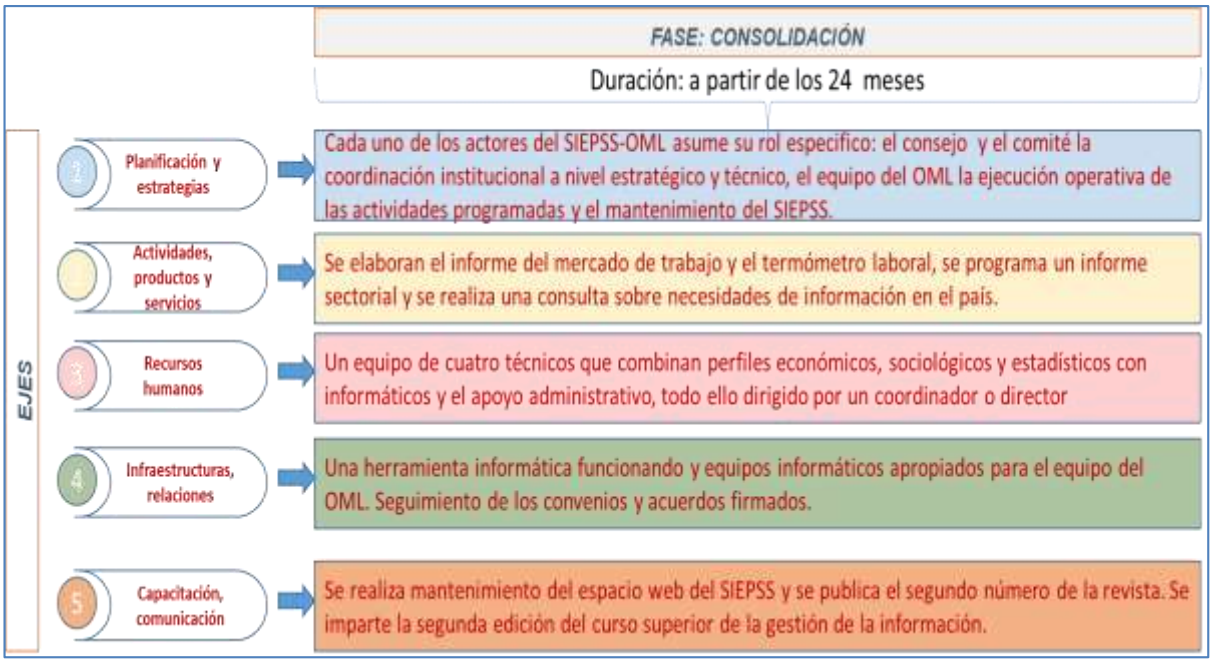
En esta tercera fase el SIEPSS ya no recibirá asistencias técnicas del programa para metodologías o investigaciones. Al comienzo la fase continuará con la programación de actividades y elaborará una nueva para el año siguiente.

Se realizará un diagnóstico sobre necesidades de información en el país para readaptar los productos y actividades. Este diagnóstico se realizará mediante una consulta a los usuarios e informantes.

En esta fase los componentes del sistema funcionarán según sus roles específicos:

- El SIEPSS y el OML se encuentran posicionados dentro del organigrama de la STSS coordinados con el resto de unidades
- El comité interinstitucional prioriza temas de análisis y actividades y revisa la programación anual del SIEPSS.
- El comité técnico facilita la incorporación de las bases al sistema informático del SIEPSS y realiza los ajustes necesarios.
- El equipo del SIEPSS compuesto por un mínimo de cuatro analistas de perfil interdisciplinar, apoyo administrativo y un coordinador o director.
- El director es el interlocutor de SIEPSS y del OML
- El calendario de publicación de productos y el catálogo de servicios estará en el espacio web y servirá de referencia para los usuarios.

Gráfico 6: Tercera fase de la hoja de ruta del SIEPSS



Durante la fase de consolidación las actividades se concentrarán en un grupo de funciones que incidirán en los cinco ejes estructurales de la organización:

1- Eje de planificación y estrategias.
   Cada uno de los actores del SIEPSS-OML asume su rol específico: el consejo y el comité la coordinación institucional a nivel estratégico y técnico, el equipo del OML la ejecución operativa de las actividades programadas y el mantenimiento del SIEPSS.
2- Eje de actividades, productos y servicios.
   Se elaboran el informe del mercado de trabajo y el termómetro laboral, se programa un informe sectorial y se realiza una consulta sobre necesidades de información en el país.
3- Eje de recursos humanos.
   Un equipo de cuatro técnicos que combinan perfiles económicos, sociológicos y estadísticos con informáticos y el apoyo administrativo, todo ello dirigido por un coordinador o director
4- Eje de Infraestructuras, recursos físicos y tecnológicos y protocolos y relaciones.
   Una herramienta informática funcionando y equipos informáticos apropiados para el equipo del OML. Seguimiento de los convenios y acuerdos firmados.
5- Eje de capacitación y comunicación.
   Se realiza mantenimiento del espacio web del SIEPSS y se continua con la publicación de la revista. Se imparte la segunda edición del curso superior de la gestión de la información.

PUENTOS CLAVE DE LA FASE CONSOLIDACIÓN DEL SIEPSS

- El SIEPSS elabora los productos fundamentales poniendo en práctica las lecciones aprendidas en las fases anteriores. Los más significativo en este sentido es la inexistencia de AT de apoyo en los apartados técnicos y metodológicos.
- Hay tres instrumentos que serán de utilidad pare redefinir o consolidar aspectos del SIEPSS: las conclusiones de la auditoria informática realizada en la fase anterior, los resultados de los indicadores de impacto y calidad en la gestión y los resultados de la consulta realizada a los informantes clave.

i. Matriz de actividades de la fase de consolidación del SIEPSS
Duración: 12 Meses

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
Actualización del espacio web del SIEPSS.	Esta es una actividad permanente que el equipo habrá asumido en función de la definición del espacio web	Julio 2019	SIEPSS-OML	Espacio web actualizado
Seguimiento y revisión de la incorporación de indicadores al SIEPSS	Esta es una actividad permanente que el equipo tiene asumida y en la que tiene que incidir espacialmente en los indicadores incorporados con las nuevas metodologías (oferta de empleo, prospectiva,…)	Julio 2019	SIEPSS-OML	Indicadores en el sistema actualizados
Segunda edición del curso superior de gestión de información de empleo, productividad y seguridad social	Esta edición incluirá a nuevas instituciones y organizaciones y responsables o técnicos que no participaron en la anterior.	Septiembre 2019	SIEPSS-OML con apoyo del programa	Curso impartido
Consulta semestral a las empresas y municipios	Esta consulta requiere el seguimiento realizado con COHEP y AMHON para la cumplimentación del cuestionario y la posterior Nota	Septiembre 2019	SIEPSS-OML	Informe de la consulta publicado en el espacio web

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
	técnica sobra las principales conclusiones.			
Programación anual de actividades	Elaboración de una programación de actividades para el año 2020 y una calendarización de los productos que va a generar el SIEPSS.	Diciembre 2019	SIEPSS-OML	Documento programación
Evaluación de funcionamiento del SIEPSS-OML	Para esta evaluación se utilizaran las referencias de la auditoria informática y los indicadores de gestión, calidad e impacto elaborados para el SIEPSS-OML	Diciembre 2019	SIEPSS-OML	Informe de evaluación
Número 2 de la Revista sobre empleo, productividad y seguridad social.	Publicación artículos elaborados expertos relacionados con el campo de la revista.	Enero 2020	SIEPSS con apoyo de AT programa	Segundo número publicado y disponible en el espacio web
Elaboración de informe Mercado de trabajo en Honduras 2019	Elaboración del informe del mercado de trabajo con los principales indicadores laborales referidos a 2019	Marzo 2020	SIEPSS-OML	Informe publicado y disponible en el espacio web
Difusión de Informe Mercado de trabajo en Honduras 2019	Presentación del Informa del mercado de trabajo de 2019 a través de un acto, envío de	Marzo 2020	SIEPSS-OML	Actos de difusión realizados

ACTIVDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESULTADO
	comunicaciones y elaboración de una nota de prensa o de los procedimientos decididos en el Plan de comunicación.			
Consulta semestral a las empresas y municipios	Esta consulta requiere el seguimiento realizado con COHEP y AMHON para la cumplimentación del cuestionario y la posterior nota técnica sobra las principales conclusiones.	Marzo 2020	SIEPSS-OML	Informe de la consulta publicado en el espacio web
Planificación de un nuevo estudio sectorial	En función de la información recogida entre instituciones e interlocutores se realizarán propuestas para el estudio de un sector o rama de actividad específica.	Abril 2020	SIEPSS-OML	Sector seleccionado y planificada su elaboración

d. Identificación de riesgos durante la implementación del SIEPSS

PRINCIPALES RIESGOS	IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGACIÓN	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA
Falta de personal en el equipo del SIEPSS-OML o de competencias profesionales en sus componentes.	Imposibilidad de llevar a cabo las actividades y productos programados.	Apoyo en una primera fase con AT del programa y con dos técnicos de otras unidades de la STSS. Adaptar las acciones de capacitación a las necesidades del equipo de trabajo.	Alta
Falta de posicionamiento del SIEPSS-OML dentro de la STSS	Dificultad del SIEPSS-OML para desarrollar sus funciones y pérdida de capacidad de interlocución	Redefinir roles y competencias institucionales elevando el posicionamiento del OML dentro de la STSS.	Media Alta
Retrasos en la implementación de la herramienta informática	Retrasos en la puesta en funcionamiento del sistema y en su utilización para el análisis.	Avanzar en los procesos de análisis que no dependan del funcionamiento del Sistema	Media Alta
Retrasos en la depuración de las bases	Inconsistencia en los datos generados por el Sistema	Priorizar las bases que se pueden incorporar al sistema para determinar las potencialidades de este.	Media Alta
Conflictos interinstitucionales	Falta de colaboración y de implicación en la implementación y el	Minimizar la actividad del SIEPSS en ámbitos que pueden crear	Media Alta

PRINCIPALES RIESGOS	IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGACIÓN	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA
	funcionamiento del SIEPSS de instituciones importantes para el Sistema.	conflictos de competencia con otros entidades mientras se crean canales de colaboración.	
Carencia de sistemas de información en las direcciones que participan en el SIEPSS	Falta de información consistente sobre ámbitos de análisis del SIEPSS	Implicación del departamento de informática en la generación de los sistemas de las Direcciones que carecen de ellos.	Media
Conflictos con los contenidos de las publicaciones	Perdida de independencia de los técnicos y de credibilidad de los informes	Establecimientos de consensos en el Consejo interinstitucional	Media
Inestabilidad en la infraestructura de redes y ausencia de virtualización	Perdida de conexión con el sistema y fallas en la alimentación del mismo	Fortalecer el equipo para la conectividad en las regionales y virtualizar los sistemas de información para mantener la conexión permanente	Media
Falta de colaboración de las entidades asociadas tanto a nivel de bases de datos como de participación en el	Carencia de datos y posible pérdida de legitimidad técnica.	Utilización y explotación de las bases disponibles y de la información publicada en las webs oficiales	Media Baja

PRINCIPALES RIESGOS	IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGACIÓN	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA
Consejo y Comité interinstitucional			
Resultados inconsistentes de la herramienta informática	Pérdida de credibilidad y de utilidad del SIEPSS	Revisión de las bases y de la herramienta informática	Media baja
Productos de baja calidad del OML	Pérdida de credibilidad y de utilidad del OML	Redefinición de los productos y capacitación del equipo de analistas.	Media baja

V. PROCESOS DE INGRESO DE LA INFORMACIÓN EN LA STSS Y OTRAS INSTITICIONES: DIAGNOSTICO INFORMÁTICO, VARIABLES E INDICADORES

A - DIAGNOSTICOS DE LAS DIRECCIONES DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

a. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO

El objetivo fundamental de la Dirección es ayudar a solventar la problemática del desempleo en el país, así como coordinar todas las acciones, intra e interinstitucionales relacionadas con la materia.

La Dirección General de Empleo fue creada mediante Decreto No. 1051 del 15 de julio de 1980, para llevar a cabo las siguientes funciones: (i) Realizar investigaciones y análisis sobre el mercado de trabajo y participar en los estudios que sobre empleo y recursos humanos desarrollen otras instituciones. (ii) Analizar los efectos de las políticas económicas y sociales sobre el empleo y el ingreso, y expresar, por medio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sus criterios ante las Instituciones involucradas en la elaboración de políticas y medidas de orden económico, monetario, crediticio, fiscal y tecnológico. (iii) Realizar y participar en estudios e investigaciones sobre el desarrollo y utilización de tecnología y su incidencia sobre la situación ocupacional y proponer las respectivas políticas y medidas. Asesor a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en materia de empleo. (iv) Realizar investigaciones sobre necesidades de calificación de la fuerza de trabajo, en colaboración con las instituciones especializadas, y diseñar y proponer políticas de formación profesional. (v) Realizar estudios e investigaciones sobre Migraciones Laborales internas e internacionales, y planes de colonización, proponer políticas y medidas al respecto, y participar en su ejecución en lo que le correspondiere. (vi) Proponer políticas de utilización de la fuerza de trabajo nacional y de promoción de oportunidades de empleo. (vii) Participar en el estudio, elaboración y cumplimiento de convenios internacionales, multilaterales y bilaterales, sobre empleo y migraciones laborales. (viii) Participar en la planificación de empleo y utilización de los recursos humanos, con las instituciones encargadas de ello. (ix) Cooperar en la identificación y establecimiento de una cartera de proyectos generadores de empleo. (x) Organizar y dirigir, una red de servicios públicos y gratuitos de colocación. (xi) Colaborar en la formulación de políticas y programas de formación y readaptación al mercado de trabajo de personas minusválidas. (xii) Colaborar en el establecimiento y funcionamiento de un Sistema Nacional de Información sobre empleo y recursos humanos. (xiii) Promover la creación, organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo y actuar como Secretaría Técnica del mismo.

i. Servcicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH)

El SENAEH[28] tiene como objetivo la inserción laboral de la población desempleada y subempleada estableciendo contacto directo con empresas que requieren de talento humano, mediante un sistema de vinculación entre la oferta y demanda de empleo y estimulando la formación profesional a través de programas y proyectos para mejorar las competencias laborales. Está conformado por tres unidades:

- *Unidad de Intermediación Laboral:* facilitar al empleador la obtención de candidatos idóneos para cubrir sus puestos de trabajo vacantes y al trabajador orientación e información sobre oportunidades de trabajo que ofrece el sector privado.
- *Unidad de Orientación e información ocupacional:* Dependencia que orienta, evalúa y acompaña a los/las solicitantes de empleo usuarios y usuarias de los servicios que necesitan insertarse o reinsertarse en el mundo del trabajo.
- *Unidad de vinculación empresarial:* Coordinar las actividades de promoción de servicios y vinculación con empleadores del sector privado, usuarios y potenciales beneficiarios de nuestro servicio.

1. Diagnóstico informático del SENAEH

- No existe un protocolo de ingreso de información completo, y esto ha producido inconsistencia en la base de datos, debido a que cada uno de los consejeros de empleo al no tener un criterio definido en algunos de los campos de los diferentes módulos de empleo (candidatos, empresas, y vacantes) ingresan la información de distinta forma.
- Existe gran debilidad en el proceso de validación del sistema, el cual en su momento tuvo una serie de definición de requerimientos, sin embargo, a través del tiempo se ha ido solicitado sin ningún control ni justificación cambios que debilitan la validación, por lo que actualmente existe una gran cantidad de registros duplicados, vacíos e incompletos en los diferentes módulos del sistema.
- El sistema de bolsa de empleo está desarrollado en el lenguaje de programación .NET con base de datos SQL, a través de la herramienta Iron Speed, con una interfaz gráfica, arborescencia y escalabilidad muy baja, y con muchas dificultades de compatibilidad con otros sistemas informáticos, y en el marco de la regulación de agencias de empleo privadas que poseen herramientas opensource se dificulta la integración de ambos sistemas.
- Las computadoras con que cuentan son obsoletas con condiciones muy limitadas para las actividades diarias de los consejeros de empleo y para el rendimiento óptimo de la plataforma de EMPLEATE, son computadoras con características muy limitadas.
- El equipo de red que permite específicamente la conexión del SENAEH es bastante limitada y no hay homologación en cuanto a la capacidad, modelos y capas de conexión.

[28] http://www.trabajo.gob.hn/inicio/organizacion/direcciones-generales/direccion-general-de-empleo/servicios-dge/

- El sistema como tal posee muchas limitantes en el rendimiento del mismo, el tiempo de respuesta es muy lento e inestable y no brinda soluciones óptimas para el usuario final.

2. Características de la información del SENAEH

Entre las funciones de la unidad de intermediación laboral y la vinculación empresarial se encuentran las siguientes:

- Mantener el registro actualizado de las personas que buscan empleo.
- Registrar los puestos de trabajo vacantes captados en las empresas.
- Insertar en el mercado de trabajo el mayor número de solicitantes de empleo.
- Seguimiento a las plazas vacantes.
- Bolsa de empleo por internet.

Estas funciones las realizan a través del sistema EMPLEATE, al que también puede acceder la ciudadanía a través de internet.

El sistema es utilizado y operado por los consejeros de empleo y los directores de cada oficina regional y central del SENAEH, para la creación y administración de perfiles de solicitantes de empleo, de empresas y de vacantes, para su intermediación, actualización y para realizar consultas con ciertos filtros, así como para la elaboración de cartas de remisión para candidatos, y su envío a las diferentes empresas. Todas estas actividades son llevadas a cabo por cada uno de los consejeros de empleo de forma diaria tanto en las diferentes oficinas regionales, como en la oficina móvil.

Se cuenta con la dificultad que no se puede dar seguimiento al candidato al que se ha intermediado para saber si fue colocado en la vacante o empresa que se envió, porque el candidato y la empresa no brindan retroalimentación, y el sistema no tiene un mecanismo que lo realice.

Los directores de cada oficina del SENAEH están habilitados para realizar ciertas tareas específicas sumadas a las de los consejeros de empleo, como son consultas específicas de perfiles de candidatos, de vacantes y de empresas registradas, la búsqueda de usuarios y contraseñas, elaboración de informes.

Los registros de EMPLEATE se organizan en tres campos:

Candidatos:

- Sexo
- Edad (exacta)
- Nivel educativo: Año, Grado y Título
- Estado laboral: Empleado, desempleado (tiempo de búsqueda de empleo), primera vez.
- Lugar de nacimiento y lugar de residencia (departamento, municipio, ciudad)
- Ocupaciones solicitadas.

- Etnia
- Datos laborales:
    - Jefe de familia
    - Afiliado al SS
    - Disponibilidad para viajar (interior-exterior)
    - Migrante retornado
    - Discapacidad
    - Licencia de conducir.
    - Auto. Moto. Marino
    - Tipo de jornada deseada (cualquiera, nocturna, diurna, mixta, rotatoria, por horas)
- Experiencia laboral:
    - Puesto (Ocupación).
    - Tiempo y funciones
    - Empresa (actividad)
- Idiomas
- Cursos realizados
- Disponibilidad de capacitación.

Empresas:

- Actividad económica (específica)
- Fecha de legalización
- Dirección (país de origen, departamento, municipio, sector)
- Plantilla (sexo, discapacidad, nivel educativo)
- Tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana)
- Capacitación (impartida, necesitada)

Vacantes:

- Ocupación (sin codificar)
- Jornada, tipo de contratación, sexo
- Experiencia requerida (ocupación codificada)
- Criterios adicionales de la vacante: edad, lugar de trabajo, marino, exterior, interior, auto, moto.
- Idiomas
- Nivel educativo y Título (codificados)
- Habilidades y competencias

La explotación de los registros de esta base puede ser completa y exhaustiva, todas las variables son susceptibles de cruzarse y analizarse en los tres campos: solicitante, empresas y vacantes (ver tabla con variables y posibles métricas).

Ejemplos:

- El sexo y la edad de los solicitantes, cruzado por niveles formativos y ocupaciones, puede ofrecer situaciones muy concretas susceptibles de ser analizadas: mujeres jóvenes que con titulación superior que están trabajando y solicitan un empleo en una ocupación determinada. Este daría información sobre el subempleo invisible.
- El cruce entre el lugar de nacimiento y el de residencia ofrece información sobre la movilidad interior.
- Los empleados sin seguro social pueden aportar información sobre la situación de informalidad del trabajador.
- La capacitación requerida por las microempresas de reciente creación dedicadas a la actividad hoteles y restaurantes de un departamento determinado.
- El número de empresas que carecen de RTN puede ofrecer información sobre la informalidad de la empresa.

La información procedente del sistema de EMPLEATE es de utilidad para el ámbito de formación, de orientación, para el OML y en general para todas las entidades que utilizan información sobre el mercado laboral.

Entre los indicadores que se elaboran para la UPEG muchos de ellos presentan utilidad para el análisis del mercado labora**l**:

- Personas colocadas por sexo, tramo de edad y actividad económica (1 digito incluidas la categoría de maquilas). Datos por oficina territorial. Datos mensuales.
- Oferta, demanda y colocados por género, actividad económica (1 dígito) y grupo ocupacional (1 digito). Datos por oficina territorial. Datos mensuales.
- Personas desempleadas y/o subempleadas colocadas en puestos de trabajo de las empresas.
- Inscripción de buscadores de empleo en el SENAEH.
- Vacantes obtenidas de la empresa privada por gestión de colocadores.
- Personas desempleadas remitidas a puestos de trabajo vacantes captados de las empresas del sector privado.
- Desarrollo de ensayos, metodologías y herramientas de trabajo sobre interrelación empleo y formación.
- Análisis de perfiles de puestos ocupados por mano de obra extranjera.
- Catálogo de profesiones de la oferta formativa del nivel medio y superior para fines ocupacionales.
- Información e Investigación sobre la situación del mercado laboral para incidir en los niveles de empleo.
- Informes del mercado laboral elaborados, publicados y a disposición del público.

- Elaboración de estudios del mercado laboral.
- Elaboración de análisis de contexto del mercado laboral local según servicio regional de empleo.
- Informe trimestral de perspectivas del Programa empleo por hora (incluye proyecciones econométricas).
- Atención de consultas sobre información del mercado laboral.
- Actualización de la información del Sitio Web del OML.

3. Otros elementos significativos del SENAEH

Los consejeros consideran que necesitan más formación en el uso del sistema, en unos casos la necesidad es de formación inicial y en otra actualización, ya que es una area que presenta cambios periódicamente.

En cuanto a la disponibilidad de información e indicadores hay coincidencia tanto en su necesidad como en las carencias que presentan actualmente los reportes. Esto supone solicitar al departamento de informática su elaboración, con los consiguientes retrasos que conlleva. La excesiva dependencia del departamento de informática para estas cuestiones se considera una limitante, se deben de redefinir los reportes bajo nuevos requerimientos que cumplan con las necesidades actuales para los indicadores de gestión, y estadísticas.

Entre la información que sería de utilidad para la unidad se puede señalar la validación de los datos de las empresas y de los solicitantes de empleo y también la información de retorno sobre los candidatos enviados a las vacantes.

Tabla 1: Variables y métricas de la información del SENAEH

Subsistema: EMPLEO				
Categoría: DESEMPLEO				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
Solicitantes de empleo	Perfil personal	Sexo	Hombre/Mujer	Nº de solicitantes de empleados. Nº de solicitantes de empleo desempleados.
		Edad	Edad exacta/Tramos	
		Etnia	Etnias posibles	
		Discapacidad	Tipos de discapacidad según clasificador	
		Geografía nacimiento	Departamento, municipio, sector	

Tabla 1: Variables y métricas de la información del SENAEH				
Subsistema: EMPLEO				
Categoría: DESEMPLEO				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
		Geografía domicilio	Departamento, municipio, sector	Variación mes anterior Variación misma fecha año anterior % sobre el total Tasa de mujeres Tasa de jóvenes Tasa de discapacitados
	Situación laboral	Estado laboral	Empleado/desempleado /primera vez	
		Antigüedad en la demanda	Años/meses	
		Jefe de familia	Si/No	
		Afiliado al SS	Si/No	
		Disponibilidad para viajar	Interior/exterior/ambos	
		Migrante retornado	Si/No	
		Discapacidad	Si/No	
		Licencia de conducir.	Auto. Moto. Marino	
		Tipo de jornada deseada	Cualquiera, nocturna, diurna, mixta, rotatoria, por horas	
	Perfil ocupacional	Ocupación	Ocupación según CIUO	
	Experiencia profesional	Ocupación	Ocupación según CIUO	
		Actividad económica de la empresa	Actividad según clasificación	
		Tiempo	Meses. Años	

Tabla 1: Variables y métricas de la información del SENAEH				
Subsistema: EMPLEO				
Categoría: DESEMPLEO				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
	Perfil formativo	Nivel académico	Año	
			Grado	
			Titulaciones	
		Idiomas	Códigos Idiomas	
		Cursos realizados	Códigos cursos	
		Disponibilidad de capacitación	Categorías capacitaciones	
Empresas	Perfil empresa	Actividad	Clasificación de actividades	Nºde empresas Variación misma fecha año anterior % sobre el total
		Geografía	Departamento, municipio, sector	
		Tamaño	Número de trabajadores/tramos	
		Antigüedad	Años/meses	
Vacantes	Perfil ocupacional	Ocupación	Ocupación según CIUO	Nº de ofertas Variación misma fecha año anterior % sobre el total
		Habilidades y competencias	Clasificación	
	Perfil personal	Sexo	Hombre/mujer	
		Edad	Tramo	
	Experiencia profesional	Ocupación	Sin codificar	
		Tiempo	Años	

Tabla 1: Variables y métricas de la información del SENAEH				
Subsistema: EMPLEO				
Categoría: DESEMPLEO				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
	Situación laboral	Licencia de conducir.	Auto. Moto. Marino	
		Requisito de viajar	Interior/exterior/ambos	
		Geografía del puesto	Departamento, municipio, sector	
	Perfil formativo	Nivel académico	Titulaciones	
		Idiomas	Códigos Idiomas	
	Perfil puesto	Jornada	Cualquiera, nocturna, diurna, mixta, rotatoria, por horas	
		Tipo de contratación	Permanente, temporal, por horas	

Indicadores identificados y consensuados en el SENAEH
1. Número de personas inscritas en el Sistema Nacional de Empleo (por sexo, nivel educativo, grupos ocupacionales y depto.) 2. Número de personas inscritas en el Sistema Nacional de empleo (por **etnias**.). Este indicador por etnias quedará expresado, sin embargo, en campo aparece en blanco en la base de datos. 3. % de mujeres inscritas en el Sistema Nacional de Empleo (por depto.) 4. % de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Empleo (por depto. y sexo) 5. Número de personas contactadas y convocadas a través del Sistema Nacional de Empleo (por depto., sexo y grupos ocupacionales).

6. % de mujeres contactadas y convocadas a través del Sistema Nacional de Empleo (por depto. y grupos ocupacionales.)
7. % de jóvenes contactados y convocados a través del Sistema Nacional de Empleo (por depto. y sexo)
8. Ocupaciones más demandadas a través del Sistema Nacional de Empleo (por depto.)
9. Número de personas colocadas con la intervención del Sistema Nacional de Empleo (por depto. y grupos ocupacionales).
10. Número de empresas inscritas en el Sistema Nacional de Empleo (por número de trabajadores y rama de actividad económica).

ii. Inclusión laboral (EMPLEATE PLUS)

Es la unidad que se encarga de registrar candidatos con capacidades especiales, y que están en busca de empleo, también tratan de concientizar a los empresarios para poder abrir los espacios que por ley deben de estar asignados en vacantes para este tipo de población.

1. Diagnóstico Informático de Inclusión Laboral

EMPLEATE PLUS es un módulo del sistema de bolsa de empleo, en el cual se registran los candidatos de empleo con alguna capacidad especial, primero realiza el registro en Empléate y posteriormente se realiza una migración al módulo de Empléate plus, el cual es deficiente, la reportería es débil.

Este módulo de igual forma ha sido desarrollado en el lenguaje de programación .NET con base de datos SQL, a través de la herramienta Iron Speed, con una interfaz gráfica, arborescencia y escalabilidad muy baja, y con muchas dificultades de compatibilidad con otros sistemas informáticos, y en el marco de la regulación de agencias de empleo privadas que poseen herramientas opensource se dificulta la integración de ambos sistemas.

El modulo presenta problemas de estabilidad, es muy lento, de hecho el proceso que realiza para el registro y administración de los candidatos provoca una aparente duplicación, porque cada candidato debe de registrarse primero en EMPLEATE normal, y después el módulo de EMPLEATE PLUS lo que se hace es transferir ese registro para luego llenar un campo que identifique que es un candidato de inclusión laboral, esto para evitar que en la ventanilla de atención al tomar sus datos herir susceptibilidades con preguntas como si tiene una discapacidad parcial o total.

La reportería de este módulo es bastante limitada, y se ha solicitado a Informática algunas mejoras, las cuales todavía no se han implementado en su totalidad. El módulo no utiliza los clasificadores internacionales (CIDDM-2).

El equipo de red y las computadoras poseen deficiencias en cuanto a las características para poder realizar las diferentes operaciones del sistema, de igual forma no cuentan con suficiente equipo.

2. Características de la Información de Inclusión Laboral

Los registros son los mismos que los utilizados en EMPLEATE, a los que se añaden los específicos de los candidatos con capacidades especiales:

- Carnet de discapacidad.
- Causa de la discapacidad (nacimiento, enfermedad, accidente laboral, violencia, envejecimiento, accidente, otros).
- Tipo de discapacidad (física, intelectual, visual, auditiva, otras)
- Egresado del Centro de Estudios (Escuela regular, Escuela Manos Felices, Escuela Amor en Acción, Escuela Pilar Salinas, Escuela Juana Leclerc, CIRE, INFRACNOVI, PREPACE, CECAES, CAIPAC)

- Cursos
- Idiomas (español, inglés, lesho, francés, portugués, mandarín)
- Dominancia (derecha, izquierda)
- Maneja alguna máquina (computadora, impresora, escáner, fax, foto copiadora, máquina de escribir, lavadora doméstica, secadora doméstica, secadora doméstica, lavadora industrial, secadora industrial, aspiradora)
- Habilidades que posee (iniciativa, liderazgo, dinamismo, actitud positiva, responsabilidad, creatividad, adaptación, cooperación, trabajo en equipo)
- Necesidad de capacitación (formación de gestores técnicos en educación no formal, fundamentos de educación no formal, voluntariado)
- ¿Se moviliza independientemente?
- Necesita ayuda ¿de qué tipo?
- ¿Necesita de interprete?

3. Otros elementos significativos de la Información de Inclusión Laboral

Se determina que las competencias profesionales encontradas son muy limitadas y adquiridas mediante la práctica y no bajo capacitaciones profesionales certificadas para esta área que es bastante sensible y de mucha importancia.

Se pretende establecer un mecanismo de ayuda para que el registro de candidatos con capacidades especiales por el tema de la dificultad de movilización, para que las instituciones agrupadas de estas personas de forma remota puedan colaborar en el llenado de registros.

De igual forma se analiza, establecer una ventanilla especial en la oficina que permita el registro de este tipo de candidatos, para así ser más específico el llenado del registro y utilizar la ficha de EMPLEATE Plus y no tener que llenar dos fichas.

Indicadores identificados y consensuados en el Empléate PLUS
1. Número de personas con discapacidad inscritas en Empleate PLUS (depto., sexo y grupos de edad) 2. % de mujeres con discapacidad inscritas en Empleate PLUS (depto., sexo y grupos de edad) 3. Número de jóvenes con discapacidad inscritas en Empleate PLUS (depto., sexo y grupos de edad) 4. % de mujeres jóvenes con discapacidad inscritas en Empleate PLUS (depto., sexo y grupos de edad). 5. Número de empresas que solicitan personas con discapacidad para cubrir sus vacantes. (rama de actividad económica)

6. Número de personas con discapacidad colocadas en un puesto de trabajo a través de la plataforma de Empleate PLUS. (depto., sexo y grupos de edades).
7. % de mujeres con discapacidad colocadas en un puesto de trabajo a través de la plataforma de empleate PLUS. (depto., sexo y grupo de edades).
8. % de jóvenes con discapacidad colocados en un puesto de trabajo a través de la plataforma de empleate plus.(depto., sexo y grupos de edades)

Podría haber una desagregación por tipo de discapacidad, por rama de actividad y rama de actividad de la empresa.

No se tiene en la plataforma de Empléate Plus el Directorio de Personas con discapacidad.

iii. Unidad de Orientación e Información Ocupacional

Desde esta unidad se orienta, evalúa y acompaña a los/las solicitantes de empleo usuarios y usuarias de los servicios que necesitan insertarse o reinsertarse en el mundo del trabajo, preparándolos a través de técnicas de búsqueda de empleo, la entrevista de trabajo presentación personal y psicológica para que obtengan mayores oportunidades de empleabilidad.

1. Diagnóstico Informático de Orientación e Información Ocupacional.

La herramienta informática posee una funcionalidad muy robusta, el ingreso, proceso, administración y salida de información es completa, eficiente y posee un módulo de reportería que funciona correctamente. No obstante, existen determinadas limitaciones:

- El equipo de red y computadoras que permiten la conectividad del equipo y el sistema de esta unidad posee características muy limitadas, y no hay homologación en la categoría del cableado, lo que permite un rendimiento más bajo en la conexión.
- Se necesitan reestructurar algunos campos del sistema.
- Posee dificultades al momento de hacer actualizaciones en algunas capacitaciones, ya que cuando se requiere implementar una nueva capacitación o evaluación se debe de pagar licencias para los cambios.
- Hace falta reintegrar el respaldo del histórico del sistema, lo posee informática y hay que reestablecerlo.
- No hay integración con el sistema de EMPLEATE de tal manera que cuando un candidato aplique a una vacante que necesite ciertas competencias o capacitaciones, el sistema emita un mensaje de recomendación y lo ligue al sistema de capacitación u orientación.

2. Características de la información de Orientación e Información Ocupacional

Entre las funciones que realiza la unidad, algunas proporcionan registros que se incluyen en el sistema informático y son susceptibles de analizar: evalúa e interpreta pruebas de conocimiento, de habilidades y aptitudes y de coeficiente intelectual aplicadas a los buscadores de empleo con el propósito de preseleccionar el personal idóneo para cada puesto y mejorar sus posibilidades de ocupabilidad en el mercado laboral.

Estas pruebas recogen información sobre sexo, edad, ocupación y nivel formativo de los candidatos.

En el caso de la prueba de conocimientos de ocupaciones únicamente existen modelos para algunas ocupacionales y se encuentran desfasadas: Vendedores, Supervisores de ventas, Auxiliar contable, Contadores, Cajeros, Personal técnico en computación, Secretarias y asistentes de gerencia, Personal Técnico Electricista, Personal técnico de mecánica industrial, Personal técnico estructuras metálicas, Gerentes en general.

En el caso de la prueba de habilidades y aptitudes, permite una desagregación por categorías como: contacto con el público, estabilidad emocional, percepción y otros. Se realizan pruebas específicas sobre Evaluación General de Orientación Ocupacional, Emprededurismo, Evaluación sobre técnicas de búsqueda de empleo, Tests Moss (permite conocer la inteligencia y juicio social aplicado a las áreas laborales) y Evaluación sobre aptitud emprendedora.

El sistema también ofrece la posibilidad de ajustar la idoneidad del candidato a los perfiles requeridos por las ofertas.

Registros resultantes:

- Datos de la ficha de registros del SENAHE
- Resultado de las pruebas de habilidades y aptitudes (con desagregación)
- Sexo, edad, ocupación, nivel formativo

Indicadores y cruces posibles:

Los indicadores que se pueden elaborar están relacionados el nivel alcanzado en cada una de las pruebas y ofrecidos por las variables de sexo, edad, ocupación y nivel formativo.

Al realizar un informe periódico se puede detectar mejorías o retrocesos de estos indicadores.

Ejemplo: Nivel de la capacidad de relación con público de jóvenes o de mujeres, de administradores, gerentes o cajeras.

Utilidad: Esta variedad de indicadores tiene una utilidad importante tanto para mejorar las acciones de orientación como para detectar carencias formativas en los candidatos.

3. Otros elementos significativos de Orientación e Información Ocupacional

- Es importante la vinculación de este servicio con el INFOP, especialmente por dos razones:
  - Los candidatos son derivados a acciones formativas y por lo tanto se tiene que conocer de forma actualizada la oferta formativa.
  - Las pruebas de conocimientos que se realizan en este servicio están desfasadas, en cambio en el INFOP disponen de mayor variedad de pruebas y más actualizadas.
- La visibilidad de este servicio en la web de la STSS es muy limitada, el acceso es complicado, incluso el logo se encuentra desfasado.
- Información que sería de utilidad para la unidad:
  - Carreras más demandadas por las empresas.
  - Salario promedio de las ocupaciones: diferenciando entre los recién incorporados y los que disponen de experiencia.
  - Opciones laborales de los jóvenes no universitarios.
  - Información sobre salarios vinculados al nivel formativo (con la idea de incentivar a los jóvenes que han abandonado el sistema escolar para que continúen con su capacitación).
- La infraestructura física de las oficinas es débil y necesita fortalecerse, ya que no se cuenta con los cubículos privados y las suficientes computadoras para realizar las pruebas de forma correcta y sin interferencias.
-

Indicadores identificados y consensuados en la Unidad de orientación e Información ocupacional
1. Número de personas evaluadas en el sistema de pruebas por los psicólogos (sexo). 2. % de mujeres evaluadas en el sistema de pruebas por los psicólogos (por ocupación). 3. Número de jóvenes evaluados en el sistema de pruebas por los psicólogos (por sexo, y grupos de edades) 4. Número de personas que han recibido las charlas de orientación ocupacional (por sexo y ocupación). 5. % de mujeres que han recibido las charlas de orientación ocupacional.(por grupo de edades). 6. Número de personas a las que se les aplico pruebas de aptitud, personalidad y conocimiento. (sexo, nivel educativo y ocupación). 7. % de mujeres a las que se les aplico pruebas de aptitud, personalidad y conocimiento.(sexo, nivel educativo y ocupación).

8. % de jóvenes a las que se les aplico pruebas de aptitud, personalidad y conocimiento.(sexo, nivel educativo y ocupación).
9. % de personas que utilizan los servicios de Orientación para el Empleo. (sexo y nivel educativo).
10. % de mujeres que utilizan los servicios de Orientación para el Empleo (sexo y nivel educativo).
11. % de jóvenes que utilizan los servicios del Orientación para el Empleo. (sexo y nivel educativo).
12. Número de personas referidas a cursos de capacitación al INFOP.(sexo, edad, ocupación, nivel educativo

iv. Departamento de Migración Laboral

Tiene como función la supervisión y coordinación de acciones relativas al flujo de trabajadores extranjeros que laboran en el país, articular y gestionar oportunidades de trabajo para trabajadores hondureños fuera del territorio nacional, así como el alistamiento de marinos mediante sus dos unidades: Unidad de Autorización Laboral de Extranjeros y Unidad de Movilidad Laboral Internacional de Hondureños

Se detectó que en la parte operativa se tienen muchas debilidades en común, por ejemplo el registro de los archivos administrativos, los indicadores de gestión son realizados en un archivo de Excel ya que las herramientas existentes no producen esta información.

Es una herramienta informática que permite el registro de solicitudes de permisos laborales para extranjeros residentes, dicha herramienta tiene muchas debilidades, sin embargo, permite el registro bajo ciertos campos de cada extranjero que solicita un permiso laboral, donde se crea y se autoriza un expediente, luego se emite un carné, dicho proceso se vuelve lento ya que no se cuenta con un proceso en su totalidad automático.

Indicadores identificados y consensuados en la Unidad de autorización laboral a extranjeros

1. Número de personas extranjeras que solicitan carne para trabajar en Honduras (por sexo , nacionalidad y tipo de ocupación)
2. % de mujeres extranjeras que solicitan carne para trabajar en Honduras. (por nacionalidad y tipo de ocupación).
3. Número de jóvenes extranjeros que solicitan carne para trabajar en Honduras (por sexo, nacionalidad y tipo de ocupación.)
4. % de jóvenes mujeres que solicitan carne para trabajar en Honduras (por nacionalidad y tipo de ocupación).

5. % de personas que solicitan carne de trabajo en Honduras y que cuentan con permiso de permanencia (rama de actividad económica, sexo, ocupación y nacionalidad).

Indicadores identificados y consensuados en la Unidad de movilidad internacional de Honduras

1. Número de personas que se movilizan a trabajar al extranjero a través de los servicios de la Unidad de Movilidad Laboral Internacional de la STSS. (ocupación, país de destino, sexo, edad y nivel educativo).
2. % de mujeres que se movilizan a trabajar al extranjero a través de los servicios de la Unidad de Movilidad laboral Internacional de la STSS. (ocupación, país de destino, sexo, edad y nivel educativo).
3. Número de jóvenes que se movilizan a trabajar al extranjero a través de los servicios de la Unidad de Movilidad Laboral Internacional de Honduras. (ocupación, país de destino, sexo, edad y nivel educativo).
4. % de mujeres jóvenes que se movilizan a trabajar al extranjero a través de los servicios de la Unidad de Movilidad Laboral Internacional de la STSS. (ocupación, país de destino, sexo, edad y nivel educativo).
5. Numero de marinos que se movilizan a trabajar al extranjero a través de los servicios de la Unidad de Movilidad Laboral Internacional de Honduras, (sexo, edad, sindicato de marinos y autónomo).
6. % de mujeres que son marinos y que se movilizan a trabajar al extranjero a través de los servicios dela Unidad de Movilidad Laboral Internacional de Honduras. (edad, sindicato de marinos y autónomos).
7. % de jóvenes que son marinos y que se movilizan a trabajar al extranjero a través de los servicios dela Unidad de Movilidad Laboral Internacional de Honduras. (sexo, edad, sindicato de marinos y autónomos).

v. Marinos

Este módulo depende de Empleate, incorpora el registro de datos generales de candidatos y de empresas navieras que contratan personal marino, una de las funciones principales es revisar la documentación legal, registrar el expediente del marino y emitir la boleta de embarque permitirá de forma oficial al candidato por incorporarse al puesto de trabajo al cual ha aplicado, estas operaciones solo se llevan a cabo en dos oficinas San Pedro Sula y Tegucigalpa.

Se trabaja con dos tipos de contrataciones, que son los marinos contratados que vienen por su boleta de embarque y aquellos que son refrendados por el sindicato de marinos.

1. Diagnóstico Informático de Marinos

Se ha detectado al igual que los otros módulos que no ha recibido ningún tipo de actualización desde su implementación por lo cual esto afecta en el tema de validación y reestructuración de campos, ya que contamos con muchos registros duplicados, vacíos e incompletos.

La reportería es escasa y deficiente, ya que el módulo solo le permite realizar reportes generales con todos los campos pero no permite hacer filtros específicos o brindar información en series.

La búsqueda de este módulo es limitada no permite realizar filtros y solo podemos buscar por listado de marinos y de empresas nada más, no se pueden hacer búsquedas específicas.

La interacción, interfaz y navegación del módulo es muy deficiente, en algunos casos como por ejemplo cuando se quiere imprimir el expediente del marino, el sistema imprime y lo saca del sistema, y hay que volver a ingresar para poder continuar con el siguiente paso del proceso, además que el tiempo de respuesta y conexión es muy lento.

El equipo con que cuentan es limitado y las características son desactualizadas de acuerdo a las responsabilidades y tareas que desarrollan, el equipo de red a través del cual se conectan y operan es deficiente.

2. Características de la Información de Marinos

Entre los registros que permite extraer se encuentran los siguientes:

Datos generales candidato

- Dirección
- Sexo
- Edad
- Nivel educativo
- Salario
- Ocupación
- Experiencia.

Datos generales empresa

- Tipo de empresa por categoría
- Ubicación

Oferta

- Tipo de contratación
- Período de tiempo

3. Otros elementos significativos de Marinos

El proceso que esta unidad realiza es la revisión de documentación, revisión de expedientes, y emisión de boleta de embarque sin la cual el marino no puede comenzar su trabajo, sin embargo, el llenado de datos y registros se realiza a través de un formulario propuesto por la Dirección general de marina mercante en colaboración con la empresa naviera que contratara.

La ficha de marino o libreta de marino presenta debilidades en los campos llenados, se ha sugerido en algunos momentos actualizarla, a la espera que se complemente por parte de la Dirección general de marina mercante que es la institución encargada.

El Sistema Integrado de Atención al Migrante (SIAM) solo funcionó un año y permitía el registro de las personas migrantes retornadas para poder reinsertarlas a la sociedad laboral a través de un registro como candidato, y habilitarlo para participar del proceso de convocatoria e intermediación.
Actualmente esta dependencia se ha trasladado a la oficina de atención al migrante retornado que se encuentra en San Pedro Sula.

b. DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

- Responsable de los asuntos derivados de las relaciones laborales y de ejecutar acciones destinadas a promover la armonía entre empleadores y trabajadores[29]. Es el órgano o autoridad de aplicación de las leyes del trabajo en la primera instancia administrativa y tiene las siguientes funciones específicas:
- Impulsar la negociación y la contratación colectiva como medio de resolver las diferencias entre patronos y trabajadores, de mejorar las relaciones profesionales y las condiciones de trabajo en general, procurando el logro de salarios justos y equitativos entre patronos y trabajadores y el cumplimiento de los deberes del trabajador en cuanto al tiempo y eficiencia en el trabajo;
- Mantener estrechas relaciones con las organizaciones de empleadores y trabajadores y fomentar su colaboración en la aplicación y desarrollo de la legislación laboral;
- Promover la constitución de los organismos mixtos, paritarios, o de seguridad que sean obligatorios por disposición legal, reglamentaria, convencional y de aquellos que puedan contribuir al mejoramiento de las relaciones de trabajo y de las relaciones profesionales;
- Autorizar y registrar los documentos que se establecieran para el control de las leyes del trabajo y organizar el archivo de los mismos; Cumplir funciones de conciliación en los conflictos o diferencias colectivos o individuales y tomar los acuerdos correspondientes, sin perjuicio de la función de los órganos jurisdiccionales

1. Diagnostico informático de la Dirección General de Trabajo

- Cuentan con un sistema de registro de casos que se llama RACL (Resolución Alterna de Conflictos Laborales), el cual aunque es una aplicación web, los registros de cada regional son locales, no pueden revisarse registros de San Pedro Sula con usuarios de Tegucigalpa.
- El sistema necesita muchas mejoras en la validación y reestructuración de campos del sistema para evitar la duplicación.
- El equipo de red y computadoras con que cuentan para realizar sus labores operativas es escaso y muy limitado en cuanto a características y funcionamiento.
- El proceso de registro de un trabajador no permite agregar dos casos a un mismo trabajador.
- El sistema de trazabilidad no está funcionando correctamente para usuarios externos, no está disponible en la web.
- Hay una limitante muy grande y es la estructura de base de datos sobre la que fue desarrollado este sistema, es bastante rígida y no tiene un proceso de normalización

[29] REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y COMPETENCIAS DEL PODER EJECUTIVO DECRETO EJECUTIVO NÚMERO PCM-008-97. Artículo 66

de bases de datos, lo cual no se puede integrar con otra aplicación o en datawarehouse.
El tiempo de respuesta del sistema es muy lento y no brinda soluciones óptimas para el usuario final.

2. Características de la información de la Dirección General de Trabajo

La Dirección General del Trabajo realiza funciones sobre los siguientes procesos:

- Servicio de Resolución Alterna de Conflictos laborales (RACL).
- Facilitador en los procesos de Aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo
- Registro de Contratos y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- Tramitación de la Personalidad Jurídica de las Organizaciones Sociales y su respectivo registro.
- Registro de las Comunicaciones que realizan los sindicatos de trabajadores, sobre los cambios ocurridos en las Juntas Directivas Centrales.
- Tramitación de solicitudes de Aprobación de Reformas de los estatutos de los sindicatos.
- Control de Trabajadores que gozan de la Protección Especial del Estado

Para temas de conciliación, mediación y arbitraje se dispone del sistema RACL que dispone de manual de usuario, ofrece información a nivel nacional y permite generar reportes. El resto de áreas disponen de archivos en Excel y en doc. pero no un sistema gestionado por informática.

El sistema RACL es utilizado y operado por los oficiales de la unidad y los directores de cada oficina regional, para la creación y administración de casos de conflictos laborales.

Las limitaciones del sistema de reportaría del sistema obliga a procesar los registros operativos, registros administrativos e indicadores de gestión en archivos Excel.

Los indicares relacionados con conciliación, mediación y arbitraje y que pueden ser extraídos del sistema son los siguientes:

Datos del solicitante:

- Sexo
- Edad (exacta)
- Dirección del solicitante: Departamento, ciudad, dirección exacta.
- Puesto (sin codificar)
- Salario del solicitante

Datos de la empresa:

- Dirección del centro de trabajo: Departamento, ciudad, dirección exacta.

- Actividad económica de la empresa

Otros datos:

- Causa del conflicto (sin codificar)
- Razón por la que se solicita el servicio (codificado en distintas categorías: salarios, prestaciones, derechos laborales, indemnizaciones, despidos, derecho de maternidad,)
- Existe contrato de trabajo
- Existe reglamento de trabajo
- Existe contrato colectivo
- Está afiliado al Seguro Social
- Es mujer embarazada
- Ha gozado de derechos de maternidad.

El sistema no se utiliza para los conflictos colectivos.

Además de la información procedente del sistema informático, de los expedientes se puede extraer la siguiente información:

- Instrumentos de negociación colectiva:
  - Contrato colectivo
  - Pacto colectivo
  - Memorial respetuoso

  Estos instrumentos pueden ser cruzados por número de empresas y por trabajadores beneficiados.

- Sindicación de los trabajadores:
  - Número de afiliados

Ejemplos de cruces/análisis que son posibles:

- Numero de conflictos en distintos periodos (meses, trimestres o años).
- Numero de conflictos por sexo y por grupos de edad (variación entre periodos).
- Número de conflictos por actividad económica, sexo y edad (variaciones)

Todo lo anterior se puede analizar desagregado por tipos de conflictos, es decir si los despidos afectan de distinta forma según la edad, el sexo, la actividad económica, etc.
A su vez, puede ser desagregado por ámbitos territoriales.
También se pueden hacer informes específicos de conflictividad centrados en las mujeres y contemplar el tema de los derechos de maternidad o si son mujeres embarazadas.

La información sobre salarios puede ser de utilidad para análisis relacionados con productividad.

Otro estudio que se puede hacer está relacionado con la movilidad geográfica, al cruzar el domicilio del trabajador con el del centro de trabajo.

3. Otros elementos significativos de la Dirección General de Trabajo:

En el caso de reglamentos internos de trabajo la carga manual de trabajo que conlleva el proceso provoca que se tramite el expediente, pero eso limita seguimiento del procedimiento.

Los sindicatos son recelosos a la hora de aportar la información sobre el número de afiliados.

Se han incorporado nuevas actividades procedimientos en el área de previsión social, pero no se ha impartido capacitación para desarrollar las nuevas funciones.

La capacitación o retroalimentación sobre este sistema de inspección es poca, desde su implementación no se ha vuelvo a impartir otra capacitación a pesar de las nuevas incorporaciones de trabajadores

Desde el departamento se indican las siguientes orientaciones de mejora:

- Que el sistema recoja todo el historial de cada una de las organizaciones sindicales.
- Acceso *on line* a su propio expediente por cada uno de los usuarios.
- Se necesita más personal, capacitación y medios informáticos.

Tabla 2: Variables y métricas de la información de la Dirección General de Trabajo				
Subsistema: EMPLEO				
Categoría: RELACIONES LABORALES				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
Conflictos laborales	Perfil personal	Sexo	Hombre/Mujer	Nº de trabajadores. Variación mes anterior Variación misma fecha año anterior % sobre el total
		Edad	Edad exacta/Tramos	
		Geografía domicilio	Departamento, municipio, sector	
		Mujer embarazada	Si/No	
		Ha gozado beneficios de maternidad	Si/No	
	Situación laboral	Afiliado al Seguro Social	Si/No	

Tabla 2: Variables y métricas de la información de la Dirección General de Trabajo				
Subsistema: EMPLEO				
Categoría: RELACIONES LABORALES				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
	Relación laboral	Existe contrato de trabajo	Si/No	Tasa de mujeres Tasa de jóvenes Tasa de discapacitados Nº de empresas Variación mes anterior Variación misma fecha año anterior % sobre el total
		Existe reglamento de trabajo	Si/No	
		Existe un contrato colectivo	Si/No	
	Perfil ocupacional	Ocupación	Sin codificar	
		Salario	Salario devengado Otros beneficios Salario total	
	Perfil empresa	Actividad	Clasificación de actividades	
		Geografía	Departamento, municipio, sector	
	Ámbito del conflicto laboral	Ver categorías codificadas		
		Conclusión del conflicto	Ver categoría	

Indicadores identificados y consensuados en la Dirección General de Trabajo

Conciliación, mediación y arbitraje

1. Número de personas que solicitan los servicios de conciliación de la STSS. (sexo, grupo de edades).
2. % de mujeres que solicitan los servicios de conciliación de la STSS. (grupo de edades, rama de actividad económica de la empresa).
3. Número de jóvenes que solicitan los servicios de conciliación de La STSS. (Sexo y grupo de edades).
4. % de mujeres jóvenes que solicitan los servicios de conciliación de la STSS.(grupo de edades y rama de actividad económica)
5. Número de personas que solicitan los servicios de conciliaciones en la STSS (por tipo de conflicto).
6. % de mujeres que solicitan los servicios de conciliación en la STSS (por tipo de conflicto)
7. Número de jóvenes que solicitan los servicios de conciliación en la STSS (sexo, tipo de conflicto).
8. % de mujeres jóvenes que solicitan los servicios de conciliación en la STSS (sexo, tipo de conflicto).

Organizaciones Sociales.

1. Número de organizaciones sociales con personalidad jurídica aprobada por la STSS (clase de asociación y tipo de organización).
2. Numero de organizaciones sociales que comunican cambios de junta directiva (clase de asociación y tipo de organización).

Negociación Colectiva.

1. Número de negociaciones colectivos registradas en la STSS.(por rama de actividad económica y número de trabajadores beneficiados).

Reglamentos Internos de Trabajo

1. Número de reglamentos internos de trabajo aprobados por la STSS (rama de actividad económica de la empresa, número de trabajadores beneficiados y departamento).
2. % de reglamentos internos rechazados por la STSS (rama de actividad económica).

c. DIRECCION GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL

Entre las funciones de la Dirección General de Previsión Social se encuentran las siguientes[30]:

- Dirigir, coordinar y controlar los programas de Higiene y Seguridad Ocupacional, Programa Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, Programa Mujer Trabajadora y Programa de Protección a la Infancia.
- Regular el cumplimiento de las disposiciones legales sobre régimen de trabajo de niñez y mujer trabajadora y todo lo relacionado con la salud ocupacional.
- Coordinar acciones con organismos nacionales e internacionales para el seguimiento a la ejecución de los proyectos de fortalecimiento convenidos.
- Participar en Eventos Internacionales y Nacionales cuyos temas son vinculantes a los programas que ejecuta la dirección, en representación de la Secretaria de Trabajo.

i. Protección a la mujer y al menor trabajador

Servicio incluido Dirección General de Previsión Social, que realiza los siguientes tramites:

- Trámite legal administrativo de autorización de trabajo a la niñez y adolescencia.
- Investigación de las condiciones socio económicas y socio laborales de las mujeres y del menor trabajador.
- Asesoraría, orientación en temas de trabajo infantil y mujer trabajadora.
- Atención de casos laborales de mujer y menor trabajador.

Actualmente hay funciones de investigación que han pasado a inspección por la nueva ley de Inspección.

En algún caso gestionan denuncias de particulares de explotación infantil y violación de derechos laborales de la mujer trabajadora.

Las funciones que se mantienen actualmente están relacionadas con capacitación y sensibilización. La capacitación se realiza en universidades, empresas y alcaldías. La sensibilización está dirigida a los cuatro sectores: administración, empresas, trabajadores y sociedad civil.

a. Diagnostico informático de Protección a la mujer y al menor trabajador

- El sistema de trazabilidad es local, no es completamente funcional.
- Se ha desarrollado un sistema de información, el cual tiene una app para móviles de Android, que se encuentra disponible para el usuario interno y externo.

[30] Funciones de la Dirección General de Previsión Social. Art. 647 Código del Trabajo y Decreto PCM 008-97 Art.64 numerales 5 y 6

- El equipo de red y las computadoras son limitadas y las características son muy básicas para realizar las tareas y responsabilidades de una mejor forma.
- Actualmente esta unidad utiliza el sistema de trazabilidad para realizar los registros de expedientes y es el único medio que poseen, con muchas limitaciones de validación de campos, duplicidad de registros, tiempo de respuesta muy lento y la reportería es muy limitada.

Indicadores identificados y consensuados en la Unidad de mujer trabajadora
1. Número de mujeres trabajadoras en estado de embarazo o en periodo de lactancia (tamaño de la empresa, rama de actividad económica). Tamaño de la empresa definido por el número de trabajadores. 2. Número de mujeres trabajadores en estado de embarazo a l la cual se le permite asistir a una cita de control prenatal (Tamaño de la empresa, rama de actividad económica). 3. Número de mujeres trabajadoras en estado de embarazo a la cual se le concede el periodo de pre y post natal (Tamaño de la empresa, rama de actividad económica). 4. Número de mujeres trabajadoras a la cual se le concede el periodo de lactancia) 5. Número de mujeres trabajadoras en estado de embarazo con reubicación de puesto debido a factores de riesgo en su puesto de trabajo que puedan dañar su salud o la de su hijo (tamaño de la empresa, rama de actividad económica
Los otros indicadores referidos a MUJER se encuentran de manera transversal en los indicadores de otras unidades.

b. Características de la información sobre el trabajo infantil

Una de las funciones que realiza la unidad proporciona registros que se incluyen en el sistema informático y son susceptibles de analizar: se emiten permisos y autorizaciones procedentes de investigaciones preventivas y de padres que vienen a solicitar permisos. De estos registros se puede extraer la siguiente información:

- Género, edad (de 14 a 17 años).
- Nivel de escolaridad
- Duración del trabajo.
- Dirección de la empresa (municipio, departamento)
- Actividad de la empresa
- Número de trabajadores de la empresa

Estos registros se encuentran disponibles desde 2012

Existe información para la Zona centro-suroriente (Tegucigalpa) y para la zona Noroccidental (San Pedro Sula).

Variables y posibles cruces:

Los indicadores que se pueden elaborar están relacionados la actividad y el tamaño de la empresa y el perfil del niño:

- Trabajo infantil por tamaño y actividad de la empresa con desagregación por municipios en algún caso.
- Perfil del trabajo infantil: Género, edad y nivel de escolaridad

Ejemplo: Tasa de trabajo infantil por actividad económica

Los datos de estos registros pueden contribuir a los estudios sobre trabajo infantil.

Indicadores identificados y consensuados en la Unidad de Trabajo infantil
1. Número de solicitudes de permiso para trabajar de menores presentadas a la STSS (sexo, ocupación, rama de actividad económica y tipo de contrato). 2. Número de solicitudes de permiso para trabajar a menores denegadas en la STSS (sexo, ocupación, rama de actividad económica, tipo de contrato). 3. Número de solicitudes de permiso para trabajar a menores aprobadas por la STSS (sexo, ocupación, rama de actividad económica y tipo de contrato) 4. Número de menores autorizados para trabajar por la STSS, cuyo ingreso del hogar está bajo un salario mínimo (sexo, ocupación, rama de actividad económica) 5. Número de empresas con menores trabajando con autorización de la STSS y que infringen sus derechos laborales (rama de actividad económica y depto.) 6. Número de menores prevenidos de trabajo infantil y sus peores formas (sexo, edad y nivel educativo) 7. Número de menores autorizados para trabajar por la STSS que no están insertos en el sistema educativo (sexo, edad) 8. Número de menores autorizados para trabajar por la STSS (sexo, ocupación, tipo de contrato, modalidad del contrato y beneficios laborales • Tipo de contrato: Permanente, Temporal • Modalidad del contrato: verbal, escrito, empleo por hora) • Beneficios laborales: Seguro social, vivienda RAP, décimo tercer mes, vacaciones, décimo cuarto mes, días feriados.

c. Características de la información sobre Mujer trabajadora

En el caso de las mujeres trabajadoras en el ámbito de la previsión social esta unidad puede aportar la siguiente información

Mujeres trabajadoras en estado de embarazo, en periodo de lactancia (pre y post natal) o reubicadas en el puesto por razones de salud:

- Actividad económica de la empresa
- Tamaño de la empresa
- Ubicación de la empresa

d. Otros elementos significativos sobre Protección a la mujer y al menor trabajador

Información que sería de utilidad para la unidad:

- El dato del número de trabajadores en algunos casos se proporciona por debajo del real ya que el salario mínimo se calcula en función del tamaño de la empresa.
- El flujo de procesos para autorizar cada expediente no está digitalizado (es en físico) lo que provoca lentitud.
- Se realizan evaluaciones de las condiciones socioeconómicos de familias, de las condiciones laborales de las empresas y médicos de los niños. En el caso del estudio socioeconómico de las familias se conservan informes en Word en la unidad desde 2012. Pueden ser importante para análisis de carácter cualitativo. En 2017 se han realizado en torno a 14 casos.
- A los responsables de esta unidad les sería de utilidad disponer de información sobre ramas de actividad donde la problemática con las mujeres y los niños son más acusados. Ahora se solicita esta información a inspección, pero el procedimiento tarda en dar resultados. Tampoco se tiene acceso a las denuncias que se presentan, una información que también les sería de utilidad.
- Esta unidad se encuentra en una incertidumbre, ya que según la nueva ley de inspección deberá pasar a formar parte de la dirección de inspección, por lo que si se realiza el nuevo sistema de inspección deberá involucrarse esta unidad.

ii. Protección a la infancia

Desde esta unidad se fortalece, supervisa y monitorea los procesos de trabajo de los 9 Centros de Cuidado Infantil orientados a brindar servicios de calidad y una atención integral a niños y niñas menores de seis años de edad hijos de padres y madres trabajadores.

También se realiza capacitación de los padres.

a. Diagnostico informático de Protección a la infancia

- Actualmente el sistema de información está en la etapa final de desarrollo, previo al a implementación, falta redefinir algunos campos, validaciones y establecer los criterios de búsqueda y los parámetros de la reportería que el sistema tendrá a disposición de la unidad.
- En cuanto al equipo de red actualmente no poseen equipo y deben de buscar un cyber café para poder hacer los envíos de informes y estadísticas, de igual forma solo uno de los nueve centros dispone de computadora, cuyas características son muy limitadas.
- En el diagnóstico médico del niño en Tegucigalpa, se utiliza una base de datos en Access. En las regionales lo realizan todavía en físico.

b. Características de la información de Protección a la infancia

Se realiza el control de ingreso, estadía y cuidado de cada uno de los niños. El requisito para la entrada de los niños es que los padres estén trabajando.

Se registran los datos del niño en cada guardería y luego, en físico se realiza una copia del expediente se remite a STSS. Los archivos están en formato Excel.

El expediente de un niño que se inscribe en una de las guarderías que se administran a través del programa de protección al infante depende de tres secciones, datos generales, datos académicos, y datos médicos, cada uno de ellos es un formulario que llenar.

Registros resultantes para los nueve centros**:**

Datos del niño/niña:

- Género, edad.
- Nivel de escolaridad
- Datos de salud.

Datos del padre y madre:

- Ingresos del hogar.
- Nivel académico del jefe de hogar.
- Puesto de trabajo.
- Tipo de contrato
- Horario laboral

Datos de la empresa:

- Dirección de la empresa (municipio, departamento)
- Actividad de la empresa

- Número de trabajadores de la empresa

c. Otros elementos significativos de Protección a la infancia

Existe un sistema informático que actualmente se encuentra en la fase final de desarrollo.

Se realiza un estudio socioeconómico de las familias que solicitan los servicios de estos centros. Esta información puede ser analizada de forma cualitativa.

Indicadores identificados y consensuados en la Unidad de Protección a la infancia
1. Número de niños y niñas atendidos en los centros de atención a la infancia de la STSS. 2. Ingreso del hogar por trabajo de niños y niñas atendidos en los centros de atención a la infancia de la STSS (por sexo, rama de actividad económica). 3. Nivel educativo del jefe del hogar de niños y niñas atendidas en los centros de atención a la infancia de la STSS (por sexo, rama de actividad económica) 4. Ingreso promedio por trabajo del padre o madre trabajador (a) del niño o niña atendidos en los centros de atención a la infancia de la STSS (sexo, rama de actividad económica) 5. Número de trabajadores del sector formal-Informal cuyos hijos son atendidos en los centros de protección a la infancia de la STSS (sexo, ocupación). 6. % de trabajadores con IHSS cuyos hijos son atendidos en los centros de protección a la infancia de la STSS (sexo, ocupación) **7.** Número de trabajadores por contrato permanente y temporal cuyos hijos son atendidos en los centros de protección de la infancia de la STSS (sexo, ocupación).

iii. Departamento de Medicina Higiene y Seguridad Ocupacional

Desde este departamento se realizan las siguientes actividades:

- Inspecciones de higiene y seguridad ocupacional, evaluaciones de los ambientes de trabajo, de las empresas, cuantificar los factores de riesgos químicos, biología, físicos, ergonómicos.
- Trámite legal administrativo a los trabajadores afectados por un riesgo profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional).
- Diagnosticar y evaluar los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otras patologías comunes relacionadas con el trabajo.

- Diagnostican las clases de incapacidad o validan el informe elaborado por el seguro social y en base a ello, deciden el porcentaje incapacidad.
- Registran y evalúan las incapacidades laborales por accidentes en el trabajo.
- Procesos relacionados con el registro de la información

a. Diagnostico informático de Medicina Higiene y Seguridad Ocupacional

- El expediente se llena en un formulario físico y posteriormente se digitaliza, donde en repetidas ocasiones se registran inconsistencias en el llenado.
- Cuentan con un equipo de conexión de red muy limitado, y poseen apenas 2 computadoras, donde una es la única que tiene la base de datos en Access, y no pueden trabajar de forma simultánea en el registro de expedientes.
- La nomenclatura de los expedientes de las dos oficinas que realizan este trabajo son diferentes, por lo tanto los consolidados tienen una dificultad al no tener unificación.
- No se le ha realizado desde su implementación ningún respaldo de la base de datos, lo cual es un peligro latente.

b. Características de la información de Medicina Higiene y Seguridad Ocupacional.

La oficina de Tegucigalpa atiende la zona centro sur oriente y la San Pedro Sula a la zona noroccidental. Entre ambas oficinas no hay unificación de criterios, en un caso se los registros se encuentran en Access y en otro en Excel.

El perfil del trabajador no conserva históricos y para cada accidente se crea un perfil nuevo.

No hay clasificadores internacionales de discapacidades.

Registros resultantes de las dos oficinas:

Dictámenes de la oficina:

- Tipo de incapacidad por accidente o enfermedad laboral
- Incapacidad total o parcial

Datos del trabajador:

- Sexo, edad, nivel de escolaridad,
- Puesto de trabajo

Datos de salud:

- Dictamen (descrito, pero sin categorizar)

Datos de la empresa:

- Dirección de la empresa (municipio, departamento)
- Actividad de la empresa
- Número de trabajadores de la empresa.
- Condiciones laborales del puesto del trabajador (informe descrito)

Se puede extraer información desde 2010

El estudio de las variables puede ofrecer información de mayor o menos siniestrabilidad por colectivo específicos, por actividades u ocupaciones, por zonas del país o por tamaño de la empresa.

c. Otros elementos significativos de Medicina Higiene y Seguridad Ocupacional

Informática ofreció un sistema para la unidad hace mucho tiempo, el cual no ha sido desarrollado.

Esta unidad se encuentra en una incertidumbre, ya que según la nueva ley de inspección deberá pasar a formar parte de la dirección de inspección, por lo que si se realiza el nuevo sistema de inspección deberá involucrarse esta unidad.

Indicadores identificados y consensuados en la Unidad de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacional
1. Número de personas trabajadoras con un dictamen realizado por medicina ocupacional de la STSS (por sexo, ocupación) 2. % de jóvenes trabajadores con dictamen realizado por medicina ocupacional de la STSS (sexo, ocupación) 3. Número de personas trabajadoras cuyo dictamen mostro incapacidad temporal (por sexo, ocupación). 4. Número de personas trabajadoras cuyo dictamen mostro incapacidad parcial permanente (por sexo, ocupación) 5. Número de jóvenes trabajadores cuyo dictamen mostro incapacidad temporal (por sexo, ocupación). 6. Número de jóvenes trabajadores cuyo dictamen mostro incapacidad parcial permanente (por sexo, ocupación). 7. % de la población atendida por medicina ocupacional por causa de enfermedad profesional (por sexo y ocupación). 8. % de la población atendida por medicina ocupacional por causa de accidente de trabajo (por sexo y ocupación).

9. % de la población joven atendida por medicina ocupacional por causa de enfermedad profesional (por sexo y ocupación).
10. % de la población joven atendida por medicina ocupacional por causa de accidente de trabajo (por sexo y ocupación).
11. Número de trabajadores atendidos por medicina ocupacional remitidos a hospitales (sexo, ocupación).
12. % de trabajadores atendidos por medicina ocupacional inscritos en el IHSS (por sexo, ocupación).

d. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Responsable del cumplimiento de la legislación laboral; sus reglamentos colectivos de trabajo y demás disposiciones obligatorias al trabajo. La principal función de la inspección general de trabajo es velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo y a previsión social.

Entre los trámites que se realizan en la Dirección se encuentran los siguientes: (i) Inspecciones de oficio (generales), (ii) Inspecciones a petición de la parte interesada (especiales), (iii) Intervenir, por medio de sus Inspectores, entre empleadores y trabajadores, a fin de prevenir el desarrollo de conflictos o caso contrario, lograr su conciliación, (iv) Asesorar técnicamente a los patronos, trabajadores y sindicatos sobre la aplicación de las normas jurídicas contempladas en el código de trabajo vigente, (v) Presta el servicio de cálculo de prestaciones e indemnizaciones laborales a los patronos, trabajadores, y sindicatos.

El sistema de inspección de las condiciones y medio ambiente de trabajo se articula en torno a tres ámbitos la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, ubicados en las siguientes dependencias: i) Inspección General de Trabajo; ii) Dirección General de Previsión Social; y, iii) Dirección General de Salarios. Adicionalmente, la inspección de seguridad social está a cargo del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

No obstante, en el caso de la STSS las funciones actualmente se han centralizado en la IGT (confirmar)

a. **Diagnóstico informático** de Inspección del Trabajo

- Sistema informático con muchas debilidades ya que fue desarrollado sobre una estructura de base de datos muy rígida, lo que dificulta el poder integrar el sistema, realizar actualizaciones importantes y poder integrar la base de datos con otras herramientas, homologarla con otras fuentes de datos, y utilizarla para la creación de un Datawarehouse.
- El equipo de red y computadoras con que cuentan además de ser limitado, las características son deficientes para el tipo de tareas y responsabilidades que realizan.
- El usuario no puede acceder al sistema para darle seguimiento a su expediente.
- La herramienta informática tiene la dificultad de ser en cierta medida rígida lo cual no permite modificaciones en algunos módulos del sistema, y esto dificulta la tarea de la actualización y reestructuración del sistema.
- las estadísticas, reportes, de indicadores de gestión deben de realizarlas de forma manual en un archive de Excel, y luego realizar una consolidación para poder cumplir con sus responsabilidades de POA.

b. **Características de la información de la Dirección General de Inspección del Trabajo**

La información de la Dirección se registra por los inspectores a través del Sistema Electrónico para la Administración de Casos de Inspección (SAECI) los distintos casos, denuncias, inspecciones y su seguimiento.

El sistema permite gestionar datos estadísticos y realizar reportes.

Por otro lado, los registros administrativos e indicadores de gestión son procesados en un archivo de Excel desde el 2010 a la fecha.

Los registros relacionados con estos procesos están relacionados con tres categorías

- Infracciones cometidas (codificada)
- Inspecciones realizadas en las empresas.
- Causas de reclamo

Las tres categorías se pueden analizar en función de las siguientes variables:

Datos del solicitante:

- Sexo
- Edad (exacta)
- Dirección del solicitante: Departamento, ciudad, dirección exacta.
- Puesto (sin codificar)
- Salario del solicitante

Datos de la empresa:

- Dirección del centro de trabajo: Departamento, ciudad, dirección exacta.
- Actividad económica de la empresa.
- Número de trabajadores

Las causas de reclamo más comunes son los despidos verbales no justificados, falta de pago de salarios mínimos, del decimocuarto sueldo, pre y post natal, suspensiones disciplinarias y violaciones al contrato colectivo.

Cada tipo reclamo se pueden cruzar por:

- Actividades económicas con desagregación hasta actividad especifica
- Ámbito territorial de la empresa (departamento, municipio).
- Número de trabajadores afectados por sexo y edad

A su vez, cada tipo de infracción, a su vez, se puede cruzar por número de empresas y actividad económica.

Ejemplos de cruces/análisis que son posibles:

- Número de inspecciones en distintos periodos (meses, trimestres o años).

- Número de infracciones por actividad económica de la empresa, tamaño y departamento (variación entre periodos).
- Todo lo anterior se puede analizar desagregado por tipos de infracciones, es decir si la falta de pago de salarios es más frecuente en empresas de una actividad económica, de un tamaño determinado y para un colectivo especifico, diferenciando por ámbitos territoriales

Además de la información mencionada, que pueden ser extraída del sistema, se elaboran para la UPEG en formato Excel, informes del siguiente tipo:

Por sexo, edad, actividad económica (un digito, incluidas maquilas):

- Calculo de prestaciones por causas de reclamo (renuncia, despido, mujer embarazada)
- Asesorías Técnicas, Inspecciones ordinarias, Inspecciones Ordinarias Operativos CAFTA, Inspecciones Salario Mínimo, Inspecciones de Trabajo Infantil, Inspecciones de Higiene, Inspecciones Extraordinarias

Por actividad económica y causas de reclamo:

- Causas de reclamo: Despidos Verbales, Salario, Maternidad, Horas extras, Malos Tratos, Reajuste Salarial, Pago de Prestaciones, Cambio de Horario, Compromisos de Pago, Salario dejado de percibir, No Tiene Reglamento Interno de Trabajo, Ausencia Laboral, Décimo Cuarto Mes, Vacaciones Adeudadas, Comisión, Despidos Indirectos.
- Infracciones: Días Feriados, Reglamento Interno de Trabajo, Décimo tercer mes en concepto de Aguinaldo, Horas Extra, Días de Descanso, Infracción Genérica por NO Atención de Inspector, Planillas de Pago, Comisión, Décimo Cuarto Mes de Salario, Libro de Inscripción de Empleados, Reajuste de Salario Mínimo, Séptimo día, Suspensión de Labores sin goce de Salario, Bono Educativo, Reajustes Salarial, Vacaciones.

c. **Otros elementos significativos** de Inspección del Trabajo

Se disponen de estadísticas en Excel desde 2010

Se han incorporado recientemente nuevas competencias, relacionadas con el área de Previsión Social, lo que está provocando cierta incertidumbre. En todo caso desde esta unidad se considera necesario desarrollar acciones de capacitación sobre el conjunto de funciones que se realizan.

Con el apoyo de Word Visión se está trabajando en un nuevo sistema que tardará un año en ponerse en funcionamiento:

- El nuevo sistema se integra en el marco del gobierno electrónico: contara con una plataforma de ingreso y seguimiento. Los usuarios podrán entrar en el sistema y consultar online sus casos.
- Dudas con que se mantenga el histórico.
- El apoyo de Word Visión se centra en trabajo infantil y derechos laborales.
- La implantación irá acompañada de un intenso proceso de capacitación.
- El antiguo sistema es de licencia privada en el que no se pueden hacer modificaciones, es obsoleto y las consultas son complicadas: esto explica la necesidad de crear un nuevo sistema, en vez de modificar el anterior.

Se ha aprobado una nueva ley de inspección, pero todavía no se ha elaborado el reglamento. En dicha ley se menciona la necesidad de crear un registro de patronos:

> ARTÍCULO 4.- Se crea el Sistema de Registro Nacional Simplificado de Patronos (SRNSP), que está bajo la responsabilidad de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), en el cual deben inscribirse todas las personas naturales o jurídicas, particulares o de derecho público, con o sin fines de lucro que realicen actividades industriales, comerciales, de servicios, actividades económica o sociales, dueñas de la obra o base industrial y las que realicen labores para beneficio ajeno ya sean intermediarias, contratistas y agencias privadas de empleo y como consecuencia de esas actividades empleen personas en cualquiera de las modalidades contenidas en la legislación laboral y que empleen personas en cualquiera de las formas que contiene la Ley sobre la materia.

Tabla 3: Variables y métricas de la información de la Dirección General de Inspección del Trabajo

Subsistema: EMPLEO				
Categoría: INSPECCIÓN				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
Inspección	Perfil personal	Sexo	Hombre/Mujer	Nº de empresas Nº de trabajadores
		Edad	Edad exacta/Tramos	
		Geografía domicilio	Departamento, municipio, sector	
		Puesto	Sin codificar	

Tabla 3: Variables y métricas de la información de la Dirección General de Inspección del Trabajo				
Subsistema: EMPLEO				
Categoría: INSPECCIÓN				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
	Perfil ocupacional	Salario	Salario total	Variación mes anterior Variación misma fecha año anterior % sobre el total Tasa de mujeres Tasa de jóvenes Tasa de discapacitados
	Perfil empresa	Actividad	Clasificación de actividades	
		Geografía	Departamento, municipio, sector	
		Tamaño de la plantilla	Número de trabajadores	
	Actividad inspectora	Causas de reclamo	Despidos verbales Salario Maternidad Horas extras Malos tratos Reajuste salarial Pago de prestaciones Cambio de horario Compromisos de pago (…)	
		Inspecciones realizadas	Asesorías técnicas Inspecciones ordinarias	

Tabla 3: Variables y métricas de la información de la Dirección General de Inspección del Trabajo				
Subsistema: EMPLEO				
Categoría: INSPECCIÓN				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
			Operativos CAFTA Inspecciones salario mínimo, Inspecciones de trabajo infantil Inspecciones de higiene, Inspecciones extraordinarias	
		Infracciones	Días feriados Reglamento interno de trabajo, Tercer mes Aguinaldo, Horas extra, Dias de descanso, Infracción genérica (…)	

Indicadores identificados y consensuados en la Dirección General de Inspección de Trabajo.

1. Número de trabajadores que solicitan los servicios de inspección de la STSS (por sexo, rama de actividad económica)
2. % de mujeres trabajadoras que solicitan los servicios de inspección de la STSS. (por rama de actividad económica)
3. Número de jóvenes trabajadores que solicitan los servicios de inspección de la STSS. (por sexo y grupos de edades)
4. Número de inspecciones ordinarias realizadas a empresas (por rama de actividad económica).
5. Número de empresas (patronos) que solicitan los servicios de inspección de la STSS. (por rama de actividad económica).
6. % de solicitudes de inspecciones ordinarias realizadas a empresas (patronos) que resultaron con infracción. (por rama de actividad económica).
7. % de solicitudes de inspección a petición de mujeres trabajadoras cuyos patrones resultaron con infracción. (por rama de actividad económica).
8. % de solicitudes de inspección a petición de jóvenes trabajadores cuyos patrones resultaron con infracción. (sexo y rama de actividad económica).
9. % de solicitudes de inspección a petición de la empresa que resultaron con infracción ya sea para la empresa o el trabajador. (por rama de actividad económica, tipo de infracción)
10. Número de empresas inspeccionadas de manera ordinaria en cuyas instalaciones se han encontrado menores trabajando. (sexo, por rama de actividad económica).
11. Número de personas trabajadoras en empresas que han sido inspeccionadas de manera ordinaria o por solicitud del trabajador y cuyo salario está por debajo del salario mínimo. (sexo, rama de actividad económica)
12. Número de personas con discapacidad que han solicitado inspección en sus centros de trabajo (sexo, rama de actividad económica).
13. Número de inspecciones realizadas en el sector informal (sexo, rama de actividad económica).
14. Números de resoluciones (sexo, tipo de resolución-multa-sin multa, causa de la resolución y rama de actividad económica)

B - DIAGNOSTICOS DE LAS ENTIDADES IMPLEMENTADORAS DEL SISTEMA

a. Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)

El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) es la institución que brinda beneficios de seguridad social a la población de Honduras, en primer lugar, en el entorno de la protección de las contingencias de enfermedad y maternidad, y luego en el ámbito de las pensiones de invalidez, vejez y muerte, a los trabajadores hondureños y sus familias.

Deben inscribirse en el IHSS, todas las personas o empresas jurídicas legalmente constituidas, quienes cuenten con su permiso de operación.

Según el artículo 25 del Reglamento de la ley del Instituto Hondureño de Seguro Social (IHSS), todos los trabajadores que inicien relaciones laborales con un patrono, deben ser inscritos como afiliados por este al Seguro Social desde el primer día hábil laborado. El trabajador le proporcionara al patrono cuantos datos e información sea necesaria para su correcta inscripción.

Están obligados a contribuir con sus aportaciones patronales y cotizaciones individuales, según corresponda a lo establecido en la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás normativas aplicables: los empleadores(as) y sus trabajadores(as) que devenguen un salario en dinero o en especie o de ambos géneros y que presten sus servicios a una persona natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule y de la forma de remuneración; así como la persona jurídica independientemente de la naturaleza económica del empleador(a), empresa o institución pública, privada o mixta que utilice sus servicios[31].

i. Características de la información del IHSS

Esta es la principal fuente en términos de registros administrativos para identificar el empleo formal y el tejido empresarial del país.

Actualmente el IHSS cuenta con una importante base de registros de afiliados, empresas y beneficiarios con históricos los cuales están en una estructura de base de datos normalizada, y a la cual se le ha aplicado de alguna forma algunos procesos de depuración.

Tiene limitaciones propias de un registro administrativo relacionadas con la entrada de datos, las definiciones de campos o la utilización de clasificadores.

Otra limitación es que no visualiza todo todo el empleo formal: en términos de población asalariada recogida por la EHPM los registrados en el IHSS no llegan al 40%.

[31] Ley Marco del Sistema de Protección Social 2015

A pesar de estas limitaciones es la principal base de datos para analizar las empresas y el empleo asalariado disponiendo una importante cantidad de variables.

Es también una fuente importante para abordar los beneficiarios y los tipos de prestaciones.

Proporciona información de forma regular al INE y al BCH y también tiene suscrito un convenio con el RAP.

El IHSS difunde periódicamente información (en Excel) sobre trabajadores y beneficiarios:

- Por regímenes y por ciudad diferenciando entre cotizantes y beneficiarios. Esta información se puede obtener mensualmente y también por empleadores.
- Total, de trabajadores y total salarios:
    - Por actividad económica a tres dígitos
    - Por ciudad y sexo
- Accidentes de trabajo por AAEE (1digito) y área geográfica.

En cambio, la base del IHSS permite una explotación completa de cotizantes, beneficiarios, patronos y empresas (ver tablas variables):

Cotizantes:

- Sexo
- Edad
- Domicilio
- Ocupación

Beneficiarios:

- Sexo
- Edad
- Parentesco

Empresas:

- Actividad
- Tamaño
- Antigüedad
- Localización

En cuanto al escaso número de patronos que están inscritos como independientes se recogen los siguientes datos: sexo, edad, domicilio de nacimiento, domicilio de residencia, país de nacimiento

No hay información sobre etnia ni sobre discapacidad.

En el caso de los beneficiarios el dato es menos fiable por la falta de actualización de la información.

Hay dificultad para la codificación por actividad económica, tanto por la escasa información que aporta la empresa como por el clasificador incompletos que se utiliza.

Con las mencionadas limitaciones se pueden disponer de series para toda la información desde 2005 e incluso periodos anteriores.

Tabla 4: Variables y métricas de la información del Instituto Hondureño de Seguridad Social				
Subsistema: EMPLEO				
Categoría: AFILIACIÓN				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
Trabajadores afiliados	Perfil personal	Sexo	Hombre/Mujer	Nº de afiliados Nº de beneficiarios Nº de patronos Variación mes anterior Variación misma fecha año anterior % sobre el total Tasa de mujeres Tasa de jóvenes
		Edad	Edad exacta/Tramos	
		Geografía nacimiento	Departamento, municipio, sector	
		Geografía domicilio	Departamento, municipio, sector	
	Situación laboral	Primera afiliación	Fecha exacta/tramos	
		Afiliación en la empresa	Fecha exacta/tramos	
		Cesantía en la empresa	Fecha exacta/tramos	
		Salario techo	Exacto/tramos	
	Perfil ocupacional	Ocupación	Ocupación según CIUO	
		Categoría		
		Subcategoría		
	Experiencia profesional	Ocupación	Ocupación según CIUO	
		Actividad económica de la empresa	Actividad según clasificación	
		Tiempo	Meses. Años	
	Perfil formativo	Nivel académico	Categorías niveles	

Tabla 4: Variables y métricas de la información del Instituto Hondureño de Seguridad Social				
Subsistema: EMPLEO				
Categoría: AFILIACIÓN				
VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**COMPONENENTE**	**DESAGREGACION**	**METRICAS**
Trabajadores beneficiarios	Perfil personal	Sexo	Hombre/Mujer	
		Edad	Edad exacta/Tramos	
		Parentesco	Categoría	
Patrono	Perfil personal	Sexo	Hombre/Mujer	
		Edad	Edad exacta/Tramos	
		Geografía nacimiento	Departamento, municipio, sector	
		Geografía domicilio	Departamento, municipio, sector	
		País nacimiento	País	
Empresas	Perfil empresa	Actividad	Clasificación de actividades	Nºde empresas Variación misma fecha año anterior % sobre el total
		Geografía	Departamento, municipio, sector	
		Tamaño	Número de trabajadores/tramos	
		Antigüedad	Años/meses	

Régimen de Aportación Privada (RAP)

Toda empresa que cuente con diez o más empleados en el ámbito nacional, debe cotizar al RAP de forma obligatoria. El RAP permite la afiliación de toda empresa con un mínimo de 5 empleados para las empresas que desean afiliarse de manera voluntaria. Existen dos tipos de afiliaciones, empresariales e individuales.

Entre los trámites que hay que presentar en el momento de la inscripción se encuentran la fotocopia de la escritura de constitución, la copia de la planilla pagada del mes anterior y la lista completa de los empleados que incluye: nombres completos, sueldos, fotocopia de la tarjeta de identidad y fotocopia de la planilla que se presenta al IHSS.

El RAP está en proceso de convertirse en Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP). Por otro lado, a partir de enero de 2018 las empresas de menos de 10 trabajadores también tendrán la obligación de cotizar al RAP.

i. Características de la información del RAP

El RAP dispone de una base de datos muy amplia, con información sobre trabajadores y empresas, con una estructura de base de datos bien definida y normalizada en formato de SQL, poseen también una infraestructura de redes muy robusta, y con diferentes protocolos que facilitan la conexión y el intercambio de información ya predefinida en tablas almacenadas.

La base del RAP necesita depurarse y validarse, al igual que le ocurre a la del SHSS, pero en este caso se realizan llamadas periódicas a algunos inscritos con el objeto de ofrecerles servicios y en ese momento se actualiza la información. Además, el sistema informático está en transición hacia uno nuevo, que incluye distintos clasificadores y en muchos casos lo cumplimentan de forma digital las empresas. Tiene firmado un convenio con SHSS para validar datos.

De forma orientativa el RAP puede ofrecer información sobre unas cinco mil empresas, unos trescientos diez mil trabajadores activos y ochocientos mil beneficiarios. También, de las doscientas maquilas que existen en el país, están inscritas noventa, con que suponen unos noventa mil trabajadores. Tienen prevista en un periodo corto alcanzar los ciento cuarenta mil trabajadores de maquilas.

La información de la que dispone el RAP se puede organizar en dos campos, en el de la empresa y en el de los trabajadores.

Datos de los que se dispone de las **empresas**:

- Ubicación geográfica.

- Actividad económica (actualmente se almacena a un dígito y el sistema que se está instalando se aumenta el nivel de desagregación).
- Número de trabajadores.
- Fecha de alta de la empresa.

En el caso de los **trabajadores**:

- Sexo
- Fecha de nacimiento.
- Dirección.
- Profesión (se cumplimenta escasamente)
- Nivel de estudios
- Antigüedad y empresas en las que ha trabajado

Se dispone de estos datos desde el año 2000 aproximadamente, con la posibilidad de realizar series históricas.

En este régimen los trabajadores tienen la opción de retirar fondos en caso de necesidad. La evolución del Indicador de retiro de los fondos puede ser ilustrativo de inestabilidad laboral, ya que la costumbre es retirarlo cuando se pierde el empleo.

b. Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)

El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) es la institución rectora de las políticas de formación profesional encaminadas al desarrollo económico y social del país y para todos los sectores de la economía, proporcionando a los hondureños y hondureñas una opción de formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna.

Entre sus objetivos está el contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país, mediante la formación ocupacional que responda al establecimiento de un sistema racional de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo, de acuerdo con los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país. En consecuencia, al INFOP corresponderá rectorar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar las actividades encaminadas a la formación profesional a nivel nacional.

Para el desarrollo de la oferta formativa se toma como referencia los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país. El instituto busca brindar formación, acreditación y certificación en áreas diversas tales como el sector agrícola, agroindustrial, desarrollo empresarial, industria y turismo. Por medio de la administración y ejecución de procesos científicos y tecnológicos se busca satisfacer las necesidades formativas y contribuir con el desarrollo económico de Honduras.

Entre sus atribuciones figuran las siguientes (Artículo 5):

- Realizar investigaciones sobre los recursos humanos existentes, determinar la necesidad de su formación profesional y planificar ésta.
- Organizar y ejecutar programas de formación profesional para todos los sectores de la economía nacional y para todos los niveles de empleo;
- Organizar y ejecutar programas de formación profesional para trabajadores empleados, desempleados y sub-empleados;
- Prestar asistencia técnica a los empresarios aportantes para la creación, estructuración y funcionamiento de sus propios servicios de formación profesional, incluyendo el aprendizaje.
- Colaborar en el desarrollo de programas de alfabetización de adultos en cuanto estén relacionado los planes y programas del instituto.
- Colaborar con los servicios nacionales de colaboración y empleo.

i. **Características de la información del INFOP**.

La información estadística facilitada en el anuario está referida al número de alumnos (matriculados y aprobado) y de cursos (iniciados y finalizados). Se ofrece información por regiones y departamentos, se desagrega por sexo y edad, por sectores económicos (agrícola, industrial y comercio y servicios), por modalidad de formación y por convenios. Está disponible en archivos Excel.

Las bases del INFOP presentan un bajo nivel de digitalización ya que en muchos casos se rellenan impresos de forma manual y en otros no se utilizan clasificadores. No obstante, entre los registros digitalizados existen opciones de cruzar las identidades de los trabajadores y los RTN de las empresas con bases externas y poder analizar el tipo de formación por colectivos y características de las empresas.

El INFOP realiza acciones de intermediación y de orientación dirigida a los alumnos de los cursos que imparte. Hay un número importante de estos procesos que se conservan en archivos Excel, lo que puede permitir análisis relacionados con la inserción.

Desarrolla también actividades para la detección de necesidades formativas, función en la que puede ser apoyado por el OML.

Las empresas asociadas al INFOP son una fuente importante para conocer el tejido empresarial del país. De estas empresas, además del nombre y el RTN se dispone:

- Dirección.
- Número de trabajadores.
- Actividad económica.
- Fecha de inicio de la actividad

Se pueden establecer series de diez años y se podría obtener la información con periodicidad mensual.

Desde el Sistema de información hay varias líneas de colaboración o relación:

- Características de la oferta formativa
- Detección de necesidades formativas de las empresas
- Carencias formativas de los alumnos
- Instrumentos y herramientas de orientación
- Colaboración en los procesos de intermediación
- Intercambio de información sobre el tejido empresarial (bases de empresas)

c. Instituto Nacional de Estadística (INE)

El INE tiene como función principal organizar el Sistema Estadístico Nacional y proveer y desarrollar la cultura estadística del país. Es un complejo orgánico de todas las dependencias del Estado, Entidades Desconcentradas, Autónomas, Semiautónomas y Municipalidades que tienen dentro de sus funciones cualquier actividad que se refiera a la colaboración, recolección, análisis y publicación de información estadística.

Los objetivos generales del Instituto Nacional de Estadística (INE), son: (i) asegurar la producción, utilización apropiada y difusión sistematizada des estadísticas confiables y oportunas, necesarias para el permanente conocimiento de la realidad nacional, las planificaciones del desarrollo y la eficiente gestión en la toma de decisiones del sector público y privado del país; (ii)establecer la normalidad necesaria para integrar y racionalizar las actividades estadísticas oficiales, coordinando acciones entre productores y usuarios de las estadísticas y de actividades conexas, (iii) Establecer la programación para las actividades de recursos diseño, recopilación, procesamiento, análisis, difusión y publicación de la información de la estadística oficial del país, obtenida mediante levantamientos censales, encuestas por muestreo y el uso de los registros administrativos, (iv)Promover el interés por las actividades estadísticas en todos los sectores de la población y sus autoridades, para crear una cultura estadística, a fin de lograr una activa participación y permanente colaboración, fortaleciendo al Sistema Estadístico Nacional (SEN), y, (v)promover la capacitación, investigación y desarrollo de actividades estad1sticas, dentro y fuera del Sistema Estadístico Nacional (SEN).

ii. **Características de la información del INE**.

1. Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM)

El objetivo principal de esta encuesta es producir indicadores del mercado laboral; sin embargo, también se incorpora información sobre: demografía, migración, educación, composición del hogar, vivienda, ingresos, mercado laboral por género, personas con problemas de empleo, pobreza, trabajo infantil y juvenil.

Con la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, junio del 2016, se pretende lo siguiente: (i) recolectar información confiable y precisa sobre las características generales de la población, (ii) investigar las características de las viviendas en el área urbana y rural, (iii) determinar las tasas de ocupación, subempleo y desocupación de la población, (iv) investigar los ingresos de los hogares tanto los generados por trabajo como los provenientes de otras fuentes e (v) investigar el acceso y uso de las tecnologías de la información por parte de los hogares.

Entre las variables y categorías que contempla se encuentran Población total, Población en edad de trabajar (PET), población económicamente activa (PEA), Ocupados, Subempleados (visibles e invisibles), Desocupados (cesantes, trabajadores nuevos) Grupo de ocupación, Rama de actividad económica, Categoría ocupacional de asalariados (empleados u obreros y servicios domestico) y de no asalariados (Trabajadores familiares no remunerados, trabajadores en cooperativas de producción, empresas asociativas o grupos, trabajadores por cuenta propia, patronos o socios activos), Horas trabajadas, Ingresos y Población económicamente inactiva (PEI) (potencialmente activos, desalentados).

La última encuesta publicada se realizó a nivel nacional del 04 de junio al 28 de Julio de 2016, incorporando en la muestra tanto áreas rurales como urbanas. En esta oportunidad se levantó información en 16 de los 18 departamentos del país, quedando fuera de muestra los departamentos de Gracias a Dios e Islas de la Bahía. Esta encuesta es representativa a los siguientes niveles: Total nacional, Urbano y Rural. En el área urbana en los siguientes dominios: Distrito Central, San Pedro Sula y Resto de Urbano.

La encuesta de 2017 esa previsto que se publique próximamente.

2. Directorio de Establecimientos Económicos

El Directorio de Establecimientos Económicos (DEE), es un inventario de todas las unidades económicas formalmente constituidas a nivel nacional, compiladas a través de la utilización de registros administrativos.

El DEE proporciona información sobre su identificación, ubicación geográfica, tamaño, actividad económica y otras variables de interés. Se ha desarrollado a través de un proceso de actualización gradual, con la información proporcionada por alcaldías municipales, Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y el actual Servicio de Administración de Rentas (SAR).

La última información se ha publicado a septiembre 2016, que incluyen los datos de 106 alcaldías municipales pertenecientes a 15 departamentos.

3. Censo

Los censos de población y vivienda son fuentes importantes de información sobre: condiciones de vida, mortalidad, fecundidad, migraciones internas e internacionales, características socio-económicas de la población y vivienda. Es la principal y la única fuente

de información demográfica, social y económica, para áreas geográficas con poco peso poblacional.

El último censo en Honduras es de 2013 y sus datos se pueden consultar en la base Redatam. La base permite disponer rápidamente y de manera sencilla de distribuciones de frecuencias, cruces de variables y otros cuadros obtenidos a partir de los micros datos censales.

4. Laboratorio de Microdatos

El laboratorio de Micro datos cuenta con un catálogo de bases de datos que están a disposición de los usuarios, para que puedan generar la información dentro de las instalaciones del INE y bajo el cumplimiento de los requisitos y normativas que el instituto considere convenientes.

Su objetivo es brindar acceso a usuarios externos a los micros datos de las operaciones estadísticas que produce el INE, mediante mecanismos que garanticen la confidencialidad de la información, pero permitiendo su utilización en un ambiente controlado.

El LMd contará con un inventario de todas las bases de datos de las operaciones estadísticas (encuestas, censos y registros administrativos) que se producen en el INE, o son recopilados a través de registros administrativos, de Instituciones que conforman el Sistema Estadístico Nacional (SEN), y su respectiva documentación, pero siempre enmarcados en el artículo 31 de la ley del INE donde habla de la confidencialidad de los datos.

5. Información que puede requerir del INE el Sistema en una primera fase

La información que requerirá el sistema en la fase de prototipo es similar a la incluida en la web, pero con la totalidad de cruces posibles, para que el usuario del Sistema pueda elegir los cruces que realiza. Se intentarán estructurar series temporales para los últimos diez años.

Se requerirá la siguiente información:

1. Para todos los departamentos, además de las especificaciones de total nacional, total rural y urbano (Distrito central, San Pedro Sula y resto urbano):
   - Total viviendas
   - Total hogares
   - Hogares según clasificación de pobreza

2. Para todos los departamentos, además de las especificaciones de total nacional, total rural y urbano (Distrito central, San Pedro Sula y resto urbano) y cruzarla (cuando sea posible), además de sexo y rango de edad, por categoría ocupacional, nivel educativo, número de salarios mínimos, rama de actividad y ocupación (al máximo número de dígitos), ingreso promedio, años de estudio:

- Población total
- Personas por hogar
- Población edad de trabajar
- Población en edad de 5 a 17 años
- Población Económicamente Activa
- Pobreza
- Pobreza Extrema
- Tasa de Participación Total
- Inactivos
- Ocupados
- Asalariados
- No Asalariados
- Desocupados
- Tasa de Desempleo Abierto
- Tasa de Subempleo Visible
- Tasa de Subempleo Invisible
- Número personas con Problemas de Empleo
- Tasa Problemas de Empleo
- Orden de Prioridad de Problemas de Empleo
- Cuanto tiempo tiene de estar buscando trabajo continuamente, o tratando de establecer su propio negocio
- Cuanto tiempo tiene sin trabajar

La mayor parte de estos cruces están incluidos en los **cuadros en pdf** de la web, por ejemplo:

EDUCACIÓN

- Tasa de analfabetismo y años de estudio promedio por sexo, según dominio, quintil de ingreso, rangos de edad y categoría ocupacional.
- Población de 5 a 18 años que asiste a un centro de enseñanza y tasa de cobertura, según dominio y sexo
- Población de 3 a 17 años que asiste a un centro de enseñanza y tasa de cobertura, según dominio y sexo
- Población de 6 a 15 años que asiste, repite y tasa de repitencia en educación primaria por grado, según dominio y sexo
- Población total matriculada en primaria el año anterior y no matriculada en año actual, según dominio, grado escolar, quintil de ingreso y nivel educativo del jefe.
- Población total matriculada en primaria el año anterior, por resultados obtenidos, según dominio, grado escolar, quintil de ingreso y nivel educativo del jefe.

INGRESOS DE LOS HOGARES

- Ingreso promedio de los hogares por sexo del jefe del hogar, tamaño del hogar, años de estudio promedio, según dominio, quintil de ingreso, nivel educativo, categoría ocupacional, rama de actividad y rangos de edad del jefe de hogar, edad promedio del jefe.
- Fuente de ingreso de los hogares, edad del jefe, tamaño del hogar, años de estudio del jefe, según dominio, quintil de ingreso, nivel educativo, categoría ocupacional, rama de actividad y rango de edad del jefe de hogar Lps/mes/persona.

POBREZA

- Hogares por nivel de pobreza según dominio.
- Personas que viven en hogares por nivel de pobreza según dominio
- Personas que viven en Hogares con ingreso percapita, de un dólar o menos por día.
- Indicadores de Pobreza (incidencia, brecha, intensidad, severidad, gini)
- Indicadores de Ingreso y Desigualdad.

MERCADO LABORAL

- Población en Edad de Trabajar (PET), Población Económicamente Activa (PEA) y Tasa de Participación (TP) según dominio, quintil del ingreso de hogar, nivel educativo y rango de edad.
- Tasa de Desempleo Abierto (TDA), Población en Edad de Trabajar (PET) y Población Económicamente Activa (PEA), según dominio, nivel educativo, rango de edad, sexo, rama de actividad y ocupación.
- . Personas ocupadas por categoría ocupacional, según dominio, nivel educativo, rango de edad, sexo. número de salarios mínimos, rama de actividad y ocupación.
- Personas ocupadas y que declaran ingresos por categoría ocupacional, según dominio, nivel educativo, rango de edad, sexo, número de salarios mínimos devengados, rama de actividad y ocupación.
- Ingreso promedio de las personas ocupadas que declaran Ingreso por categoría ocupacional, según dominio, nivel educativo, rango de edad, sexo, número de salarios mínimos, rama de actividad y ocupación.
- Años de estudio promedio de las personas ocupadas por categoría ocupacional, según dominio, nivel educativo, rangos de edad, sexo, número de salarios mínimos devengados, rama de actividad y ocupación

En otros casos se puede extraer la información de los cruces específicos de **Cruces Especiales del Mercado de Trabajo**:

- Sexo
- Nivel educativo

- Grupo quinquenal de edad,
- Rama de actividad económica (ocupación principal)
- Rama de actividad económica recodificada (ocupación principal)
- Ocupación principal
- Numero de salarios mínimos
- Salario mínimo
- Clasificación de asalariado y No asalariado
- Los tres grandes grupos de actividad económica
- Condición de actividad
- Nivel de empleo
- Categoría ocupacional principal
- Cuanto tiempo tiene de estar buscando trabajo continuamente, o tratando de establecer su propio negocio
- Cuanto tiempo tiene sin trabajar

d. Banco Central de Honduras (BCH)

Una de las funciones que tiene encomendadas el BCH es *elaborar y publicar las principales estadísticas macroeconómicas.*[32]*:*

Para formular y ejecutar las políticas monetarias, crediticias y cambiarias definidas por el Consejo de Administración, se encargará a los organismos del Banco la realización de investigaciones y análisis y la formulación de dictámenes y juicios según sea necesario; así como realizar periódicamente estudios diagnósticos de la economía nacional, proponiendo las medidas más adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

i. **Características de la información del BCH**.

Entre las estadísticas del BCH son referencia para los análisis económicos del país las Cuentas Nacionales, que tienen periodicidad trimestral y anuales y sirven de base para el Producto Interno Bruto (PIB).

El Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) consta de un conjunto coherente, sistemático e integrado de cuentas macroeconómicas, balances y cuadros basados en un conjunto de conceptos, definiciones, clasificaciones y reglas contables aceptados internacionalmente

También publica, desde mediados de 2006 el Índice Mensual de la Actividad Económica (IMAE), como complemento la información de otras estadísticas tradicionales y que tiene cierta independencia estadística del Producto Interno Bruto (PIB).

[32] Ley del Banco Central de Honduras Decreto 53 de 1950, Artículo 25. (Enmendado por Decreto 111-2004 de 17/08/2004)

Entre la información que utiliza el BCH para la elaboración de sus estadísticas se encuentran dos que pueden ser de utilidad para el sistema:

- Información directa de encuestas a empresas
- Información económico-financiera de las empresas que informan a la renta (Boleta Estadística).

1. Información que puede requerir del BCH el Sistema en una primera fase

Indicadores:

- Producto Interno Bruto por Rama de Actividad,
- Producto Interno Bruto por Tipo de Gasto,
- Producto Per Cápita
- Índice de Precios Al Consumidor
- Balanza de Pagos
- Déficit Fiscal
- Balanza comercial de bienes y servicios
- Inversión Bruta Fija
- Costos Laborales Totales
- Costos laborales por Ocupado

En el caso de la Boleta estadística pueden interesar los siguientes datos, también la serie más amplia posible:

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- Actividad principal de la empresa
- Principales bienes y/o servicios que produce o vende
- Fecha inicio de operaciones
- Departamento y municipio
- Dirección del establecimiento:
- Nombre de la casa matriz:
- Personal ocupado en la empresa al 30 de junio: Permanente y temporal

RESULTADOS DEL EJERCICIO

- Utilidades brutas
- Impuesto sobre la renta
- Reservas del período
- Utilidad neta después del impuesto sobre la renta

REMUNERACIONES

- Mano de obra directa
- Sueldos y salarios en dinero y en especie (incluido tiempo extraordinario)
- Décimo cuarto mes, aguinaldo y vacaciones
- Comisiones y propinas
- Comidas y bebidas suministradas durante el trabajo
- Otras remuneraciones al personal (especificar)

CONTRIBUCIONES PATRONALES Y PRESTACIONES LABORALES PAGADAS

- I.H.S.S.
- INFOP
- RAP-FOSOVI
- INPREMA
- Seguro sobre accidentes de trabajo
- Seguro médico para el personal
- Seguro de vida para el personal
- Aportación plan de retiro para pensiones y jubilaciones
- Indemnizaciones por muerte y ayudas funerarias
- Asignaciones y bonos familiares
- Becas de estudio
- Prestaciones laborales
- Pago de incapacidades por maternidad, enfermedad, accidentes etc.
- Contribuciones patronales al sindicato
- Otras contribuciones y prestaciones laborales (especificar)