



ASISTENCIA TÉCNICA AL PROGRAMA
“ACCESO AL EMPLEO A TRAVÉS DE LA MEJORA DE LAS HABILIDADES LABORALES Y EL
FOMENTO EMPRESARIAL EN HONDURAS” (EURO EMPLEO)
LA/2019/412-746

MANUAL DE MODELOS DE SERVICIOS DE SÍ EMPLEO.

GI91: Servicios de diseño y diagramación gráfica
para el Servicio Integral de Empleo (SÍ EMPLEO)

Año: 2024

Asistencia Técnica implementada por:

IDOM  **involas**



Este documento fue realizado con la contribución de la Unión Europea. Su contenido es exclusiva responsabilidad de sus autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.



Contá con nosotros



Trabajo y Seguridad Social
Gobierno de la República



Modelos de Servicios de SI EMPLEO



Servicio Integral de Empleo

Dirección General de Empleo

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social -SETRASS

Honduras C.A. mayo de 2024





UNIÓN EUROPEA

Este documento fue posible gracias al apoyo de la Unión Europea, a través de la asistencia técnica del Programa Euro Empleo. El contenido de este documento es responsabilidad de la SETRASS, y no necesariamente refleja el punto de vista de la Unión Europea.

Créditos

© SETRASS, Honduras, 2024

Este documento contiene la propuesta de diseño del modelo de servicios de empleo y oportunidades del Servicio Integral de Empleo SI Empleo.

Publicado durante la Gestión de:
Msc. Ingrid Mabel Amador Núñez
Dirección General de Empleo

Equipo técnico:
Ing. Moisés Alejandro Nolasco
Coordinador Nacional del Servicio Integral de Empleo
Ing. Freddy Reiniery Serrano Cerrato
Sub Coordinador Nacional del Servicio Integral de Empleo

Agradecimientos especiales a todo el personal de DGE, SI Empleo en recomendando a su apoyo y esfuerzo.

Edición, diagramación y diseño de gráficos:
Kriseida Vallejo

Esta publicación puede ser reproducida total o en partes, en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, mecánico, fotocopiado o de otro tipo, siempre y cuando se cite la fuente.

Para mayor información acerca de esta publicación, puede visitar el sitio Web de SETRASS:

www.trabajo.gob.hn

Facebook @secretariadetabajoyseguridadsocial

X@Trabajohn

www.empleate.gob.hn





Contá con nosotros

Modelos de Servicios de SI EMPLEO

Servicio Integral de Empleo



UNIÓN EUROPEA

*****H**
**Trabajo
y Seguridad Social**
Gobierno de la República



**Dirección General
de Empleo**

Índice

Abreviaturas y siglas	7
Presentación del documento	9
PARTE I	10
Diseño del modelo de servicios de empleo y oportunidades de SI EMPLEO	
1.1 Introducción	11
1.2 Antecedentes	
1.3 Marco Normativo Institucional, en materia de empleo, vigente de la SETRASS	13
1.4 Marco Legal Nacional	14
1.5 Marco Institucional	
1.5 Marco Estratégico para la promoción de empleo digno y productivo	17
1.6 Diseño Conceptual del modelo de servicios de empleo y oportunidades	20
1.7 Enfoques de la propuesta:	23
Procesos del modelo de servicios de empleo y oportunidades	24
Procesos de Realización	30
Procesos de Apoyo	34
Estructura Organizativa del Departamento Servicios de Empleo del SI EMPLEO para operar el modelo de Empleo y Oportunidades	35

PARTE II	38
Metodología Estándar de Implementación	
2.1 Introducción	40
2.2 Centros de atención integral de empleo y oportunidades de Honduras (CEOH'S)	
2.3 Categoría de los centros de atención integral de empleo y oportunidades de Honduras- CEOH'S	41
2.4 Condiciones requeridas para brindar los servicios de empleo y oportunidades en los CEOH'S	43
2.5 Procedimientos del servicio de empleo y oportunidades	52
<hr/>	
Anexo 1: Glosario de Términos de Empleo	93
Anexo 2: Descripción de Servicios de Si Empleo	105
Anexo 3: Descripción de Puestos del Departamento de Empleo	106
<hr/>	

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Mapa de Proceso de Empleo y Oportunidades
Ilustración 2: Procesos Estratégicos
Ilustración 3: Procesos de Realización
Ilustración 4: Procesos de Apoyo
Ilustración 6: Estructura Operativa-Departamento de Servicios de Empleo
Ilustración 7: Estructura de Puestos del Departamento de Servicios de Empleo
Ilustración 8: Ejemplo de distribución de las áreas
Ilustración 9: Proceso de Empleo y Oportunidades del SI EMPLEO
Ilustración 10: Flujo del procedimiento de Planeación Estratégica y Operativa

Índice de Tablas

Tabla 1: Cuadro de interrelación de los procesos, subprocesos áreas relacionadas
Tabla 2: Cuadro de interrelación entre los procesos, subprocesos y áreas relacionadas
Tabla 3: Interrelación, procesos, subprocesos, áreas con sus entradas y salidas

Abreviaturas y Siglas

AEP

Agencias de Empleo Privadas

AMHON

Asociación de Municipios de Honduras

BEyo

Buscador de Empleo y Oportunidades

CEOH´ s

Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades de Honduras

CES

Consejo Económico y Social

COHEP

Consejo Hondureño de la Empresa Privada

DEL

Desarrollo Económico Local

DGE

Dirección General de Empleo

DRAEP

Departamento de Regulación de Agencias de Empleo Privadas

DUE

Delegación de la Unión Europea

EURO+LABOR

Programa Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para los Jóvenes en Honduras

Eyo

Empleo y Oportunidad

IHSS

Instituto Hondureño de Seguridad Social

INE

Instituto Nacional de Estadísticas

INFOP

Instituto Nacional de Formación Profesional

MAC

Marco de Acción Conjunta

MIPYMES

Micro, Pequeña y Mediana Empresa

MSE

Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

MTE

Mesa Territorial de Empleo

ODS

Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030

OIT

Organización Internacional del Trabajo

PCM

Presidencia del Consejo de Ministros

PDEPE

Plan de Desarrollo Económico y Promoción de Empleo

PEA (Fuerza de Trabajo)

Población Económicamente Activa

PEI

Plan Estratégico Institucional

PET

Población en Edad de Trabajar

PEyo

Procesos del Buscador de Empleo y Oportunidades

PHVA

Planificar, Hacer, Verificar, Actuar

PIB

Producto Interno Bruto

PIM

Plan Indicativo Multianual de la DUE en Honduras

PNEH

Política Nacional de Empleo de Honduras

PNUD

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

POA

Plan Operativo Anual

SCGG

Secretaría de Coordinación General de Gobierno

SEFIN

Secretaría de Finanzas

SI EMPLEO

Servicio Nacional de Empleo de Honduras

SGPR

Sistema de Gestión por Resultados

SIEPSS

Sistema de Información de Empleo Productividad y Seguridad Social

SSEFTP

Subsistema de Educación y Formación Técnico Profesional

SETRASS

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

TDA

Tasa de Desempleo Abierto

UDEM

Unidad de Modernización

UE

Unión Europea

UPEG

Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión

Presentación del Documento

El presente documento contiene la propuesta de diseño del modelo de servicios de empleo y oportunidades del Servicio Integral de Empleo (SÍ EMPLEO), el mismo ha sido elaborado teniendo como base el documento producido en el marco del Programa Euro+Labor y ha utilizado como referente distintas misiones de asistencias técnicas que se han llevado a cabo tanto como parte de las acciones de ese Proyecto como aquellas que se han desarrollado como parte del contrato: “ACCESO AL EMPLEO A TRAVÉS DE LA MEJORA DE LAS HABILIDADES LABORALES Y EL FOMENTO EMPRESARIAL EN HONDURAS” (EURO EMPLEO) LA/2019/412-746.

Para mayor comprensión del documento se ha distribuido en dos partes:

PRIMERA PARTE:

Contempla el diseño conceptual del *Modelo de Servicios de Empleo y Oportunidades* de SÍ EMPLEO que incluye los antecedentes, el marco normativo nacional e internacional, el marco estratégico para la promoción del empleo digno y productivo; desprendiendo así la propuesta de servicios de empleo y oportunidades, que articula a los diferentes actores públicos, privados, sociedad civil y academia, entre otros, responsables de la implementación de políticas activas de empleo, tales como, la orientación laboral/profesional; intermediación laboral; formación/certificación, reconocimiento de competencias laborales; y el emprendimiento innovador y autoempleo, alineadas con las necesidades de las empresas, los sectores estratégicos definidos por la Presidencia de la República y las vocaciones productivas de los territorios; abordando las funciones operativas de la estrategia de empleo e ingresos elaborada en el marco del programa Euro+labor. De igual forma presenta una propuesta de procesos estratégicos y operativos, así como de estructura organizativa del Departamento de Servicios de Empleo que responde a las necesidades para operar el modelo de servicios de empleo y oportunidades.

SEGUNDA PARTE:

Presenta un esquema de implementación estándar del *Servicio de Empleo y Oportunidades* a ser aplicado en los diferentes territorios en donde se priorice la implementación del servicio en sus modalidad presencial y virtual y en sus categorías A y B de los Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades de Honduras- CEOH's.

PARTE I

MIDENCE
SOTO

Diseño del Modelo de Servicios de Empleo y Oportunidades de SI EMPLEO

“ **La fuerza de trabajo crece más rápido que la capacidad de la economía de generar nuevos puestos de trabajo y no tiene las habilidades demandadas por las empresas. Se requieren abordajes sistémicos de mayor complejidad**”

¿POR QUÉ interviene el Estado?

Problema de gran complejidad (ninis, mujeres, exclusión, masividad), cambios de la estructura productiva (grandes empresas coexistiendo con múltiples formas de generación de ingresos: emprendimientos, MIPYMES, autoempleo), múltiples actores actuando fragmentariamente.

Empleo como eje de la acción pública

Programa Empleo y Oportunidades como principal instrumento. Se requiere una gobernanza de los Gabinetes sectoriales, los Programas y Políticas y las Alianzas Público- Privadas.

1.1 Introducción

El modelo de Empleo y Oportunidades de SI EMPLEO engloba diferentes elementos constituidos en cinco (5) servicios operativos, este se ha venido construyendo, ajustando e implementando en los últimos años, con el personal de los **17 Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades** de Honduras-CEOH's de SI EMPLEO, que funcionan en **15 departamentos del país**. Los aportes resultantes del proceso validación se han integrado al presente documento.

Este modelo se enfoca: en la articulación de los servicios de empleo con instrumentos de política pública; en la necesidad de operar en redes para la coordinación y articulación de actores y programas que promueven el empleo decente y productivo; en trascender más allá de la intermediación laboral para articularse con la capacitación y el desarrollo de habilidades de las personas que buscan empleo, abriendo así, las posibilidades para los ciudadanos más allá del empleo asalariado, acceder a un concepto de trabajo más amplio o un emprendimiento innovador que les permita mejorar sus oportunidades de ingresos; y finalmente en propiciar una gobernanza estratégica y operativa para la implementación de los servicios en las diferentes modalidades y categorías con enfoque en derechos como instrumento metodológico y ético.

La estructura organizacional del departamento de servicios de empleo, debe responder a las necesidades del mercado laboral cambiante y por ende al modelo de servicios planteado, esto implicará automáticamente, nuevas funciones para el desarrollo de los servicios y un proceso de fortalecimiento para el personal que implementará el modelo.

1.2 Antecedentes

Considerando que la generación de empleo es imprescindible para lograr una inclusión social de los hondureños en sus comunidades y avanzar en el proceso de erradicación de la pobreza, el Gobierno de la República, ha posicionado la promoción de empleo y oportunidades, como un tema de alta prioridad, planteado estrategias efectivas de trabajo conjunto y coordinado entre instituciones del Estado, orientadas a alcanzar una adecuada vinculación entre la oferta de mano de obra y la formación de capacidades para el trabajo; así como lograr el crecimiento de los índices económicos del país, a través de programas encaminados a la atracción de nuevas inversiones.

En esta línea de trabajo resalta la creación del Gabinete de Empleo, a través del cual se ejecuta el Programa de Empleo y Oportunidades, también destaca la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo Económico 20/20. Asimismo, en el año 2017 se aprueba la Política Nacional de Empleo de Honduras-PNEH y, en el 2018, el Marco de Acción Conjunta-MAC; creando a su vez la Fuerza de Tarea para la Generación de Empleo, Oportunidades e Ingresos, como una estructura interinstitucional dentro del Poder Ejecutivo que coordina las acciones derivadas de la Política Nacional de Empleo de Honduras.

A pesar de los grandes esfuerzos realizados, los retos para disminuir sustantivamente los índices de desempleo, subempleo e informalidad son todavía muy grandes.

En el marco anterior, se propone un nuevo modelo organizacional y de servicios de **SI EMPLEO** que sea capaz, no solamente de gestionar rápida y adecuadamente la intermediación, la orientación laboral y la gestión empresarial, sino también colaborar en la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad y el emprendimiento; abordando el empleo, formación y arraigo territorial con un enfoque sistémico e integral.

Esta iniciativa se justifica y fundamenta en la necesidad de:

i) Desarrollar un nuevo modelo de innovación relacional que aborde problemas tan complejos como los generados por el desempleo, el subempleo y la informalidad. Bajo esta premisa, toma relevancia el concepto de red interorganizacional y la gobernanza de nuevas articulaciones sociales.

ii) Superar el tripartidismo. Los nuevos modelos de concertación están transitando desde los esquemas tripartitos a otros que integren no solamente al sector público, los empleadores y trabajadores, sino a la sociedad civil y la academia, como un cuarto pilar del diálogo inclusivo.

iii) Considerar las características, y vocación de cada territorio, para generar intervenciones que satisfagan las necesidades de los trabajadores y las unidades productivas, logrando mejoras sustantivas en la productividad y competitividad.

1.3 Marco Normativo Institucional, en materia de empleo, vigente de la SETRASS

Marco Legal Internacional

En un nivel macro que sirve de guía para analizar la globalidad en que se insertan los procesos normativos relativos al empleo en Honduras, se encuentran los Convenios o Tratados Internacionales, ratificados por el Estado de Honduras tales como los Convenios de la OIT encontrándose dentro de los mismos el Convenio Internacional No. 122 sobre la Política de Empleo, que orienta a los países al desarrollo de acciones de política pública, destinados a promover el empleo entre las personas; el Convenio No. 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958 que promueve la incorporación equitativa de mujeres y hombres al empleo en el país; Convenio No. 102 sobre la Seguridad Social (norma mínima) (1952), ratificado en 2011.

Objetivos de Desarrollo Sostenibles

Los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS** adoptados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030; en lo referente al tema de empleo establece el **Objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”**.

Ental sentido el **ODS 8** referente a “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” establece en sus metas: **8.3** la promoción de políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, la iniciativa empresarial, la creatividad y la innovación, y propiciar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, inclusive a través de su acceso a servicios financieros; **8.5** Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y **8.8** Proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Ver anexo 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS-8

1.4 Marco Legal Nacional

En el ámbito nacional la Constitución de la República garantiza el derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo y la protección contra el desempleo; el Código de Trabajo en su Artículo 591 atribuye la responsabilidad de implementar actuaciones en materia de empleo a la SETRASS; la Ley General de la Administración Pública asigna dentro de las competencias de la SETRASS a través de la DGE lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo. También se cuenta con un conjunto de normas destinadas a estructurar un sistema de empleo, designando a la DGE como entidad adscrita a la SETRASS y desarrollando las funciones y competencias específicas en la materia para esa Dirección.

En el mismo contexto en el año 2017 es aprobada la **Política Nacional de Empleo de Honduras PNEH**- que tiene como objetivo “Incrementar las capacidades productivas de los hondureños, especialmente las de los jóvenes, para acceder a oportunidades y empleos productivos, en condiciones de seguridad, equidad y dignidad, por medio de un conjunto de intervenciones económicas y sociales que fomenten el crecimiento económico sostenido e inclusivo, reduciendo la pobreza y las desigualdades, estableciendo las condiciones adecuadas para la generación de empleo en el sector privado”.

1.5 Marco Institucional



El objetivo principal de la **DGE** es “Coadyuvar en la reducción del desempleo y el subempleo, en el aumento del grado de calificación de los trabajadores, en la distribución espacial armónica de la fuerza de trabajo y en el desarrollo equilibrado del mercado laboral”¹; asimismo tiene como función principal organizar y dirigir una red de servicios públicos y gratuitos de colocación.

1. Artículo 2 del Decreto 1051 del 15 de julio de 1980: Creación de la Dirección General de Empleo

La DGE mediante Acuerdo SETRASS-259-2011, publicado en Diario Oficial La Gaceta No.32,544 del 17-06-2011, aprueba su estructura interna, conformada de la siguiente forma:

- Departamento de Servicio Nacional de Empleo
- Departamento de Políticas y Estrategias de Empleabilidad
- Departamento de Migración Laboral
- Departamento de Observación del Mercado Laboral
- Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero
- Departamento de Inclusión Laboral
- Departamento de Agencias Reguladoras de Empleo Privadas DRAEP

Servicio Nacional de Empleo (SENAEH) |

Con el propósito de cumplir con el objetivo principal de la DGE, el 1 de diciembre de 2011 se efectuó el lanzamiento público del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (**SENAEH**), dependiente del Departamento de Servicios de Empleo, el cual buscaba integrar diferentes programas de la SETRASS asociados al empleo, generar una bolsa electrónica de trabajo y articular una red de oficinas de intermediación público-privadas, que a su vez incorporen servicios de formación profesional. Aunado al lanzamiento del SENAEH surge la plataforma informática de empleo denominada **EMPLEATE**, como una alternativa laboral para aquellos ciudadanos y empresarios que necesitan una forma eficaz y segura para satisfacer la oferta y demanda de empleo en el país a nivel nacional e internacional, utilizando los más altos estándares para satisfacer las necesidades laborales de la ciudadanía en general de forma gratuita, rápida y eficaz.

SENAEH se define como un servicio que facilita la inserción laboral, estableciendo contacto directo con las empresas que requieren de talento humano para cubrir sus plazas vacantes, mediante un sistema moderno y ágil de vinculación entre oferta y demanda de empleo, estimulando su formación para la mejora de las competencias laborales. Tiene como objetivo optimizar la atención a la población mediante un sistema integrado de intermediación de empleo información y orientación con imagen corporativa estandarizada, que comprenda prestación de servicios pertinentes y de calidad a nivel central y local en correspondencia a la regionalización territorial en el país.

A través de SENAEH se organizó y puso en funcionamiento una red de servicios públicos y gratuitos de colocación, orientación e información ocupacional, mediante la instalación del servicio, inicialmente en diecisiete (17) oficinas

regionales de la SETRASS: Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, Choluteca, Comayagua, El Progreso, La Esperanza, Gracias, San Lorenzo, Trujillo, Choloma, Roatan, Santa Rosa, Juticalpa, Catacamas, Santa Barbara y Danlí.

Posteriormente y con el apoyo de la Unión Europea, a través del Programa: “Fortalecimiento institucional del empleo decente y oportunidades de empleo para los jóvenes en Honduras” (EURO+LABOR), se amplía la prestación de servicios del SENAEH en ocho (8) oficinas regionales más instaladas en las siguientes ciudades del país: Catacamas, Juticalpa, La Esperanza, San Lorenzo, Roatán, Santa Rosa de Copán, Choloma y Gracias.

De igual forma se inicia con la conformación e implementación de un modelo de servicio que va más allá de la intermediación para empleo, posicionando como uno de sus objetivos prioritarios la dinamización del territorio, para lo cual se han organizado y puesto en marcha **Mesas Territoriales de Empleo (MTE)**, integradas por todos los actores claves del territorio como corporaciones municipales, mancomunidades, organizaciones gremiales empresariales y sindicales, academia, organizaciones de la sociedad civil, cooperación internacional e instituciones públicas del sector empleo. El modelo pone a disposición de los buscadores de empleo y las unidades productivas, oportunidades más allá del empleo asalariado, en un concepto de trabajo más amplio, poniendo énfasis en la derivación hacia instituciones públicas y privadas que brindan servicios de formación de habilidades emprendedoras y de innovación, en la promoción de una cultura del emprendimiento, la innovación y en la animación de espacios de incubación abierta en el marco de las redes de trabajo con otras instituciones; canalizando a través de las redes de colaboración con instituciones especializadas, los temas de financiamiento y asistencia técnica.

Mediante Acuerdo SETRASS-649-2022, publicado en el diario oficial La Gaceta, en su número de publicación 36,364, en fecha del 23 de octubre del año 2023, se publica la Creación del Servicio Integral de Empleo (SI Empleo). Que sustituye al SENAEH fortaleciendo los servicios brindados a la población hondureña y ampliando su cobertura a nivel nacional.

1.6 Marco Estratégico para la Promoción de Empleo Digno y Productivo

Visión de País y Plan de Nación

A nivel estratégico, el marco orientador del proceso de planificación de Honduras en el ámbito de la promoción del empleo tiene como referente la Ley de Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022. Esta ley fue aprobada por el Congreso Nacional mediante Decreto 286-2009 y publicado en febrero de 2010. Este instrumento normativo establece un conjunto de principios, objetivos, metas y lineamientos estratégicos que deberán ser alcanzados durante los próximos siete períodos de gobierno y establece como uno de sus ejes conductores la descentralización del Estado, junto con el fortalecimiento de las capacidades, tanto del Estado central como de los municipios.



De forma más específica, el Plan de Nación, en el marco del lineamiento estratégico denominado: “Reducción de la pobreza, generación de activos e igualdad de oportunidades”, define indicadores relacionados con la reducción del desempleo abierto y el subempleo invisible y el incremento de la población ocupada.

Este marco normativo de largo plazo modifica sustancialmente la estrategia de aproximación del Estado para la superación de la pobreza y establece una serie de objetivos ambiciosos (con sus respectivos indicadores) que deberán ser cumplidos antes de 2038.

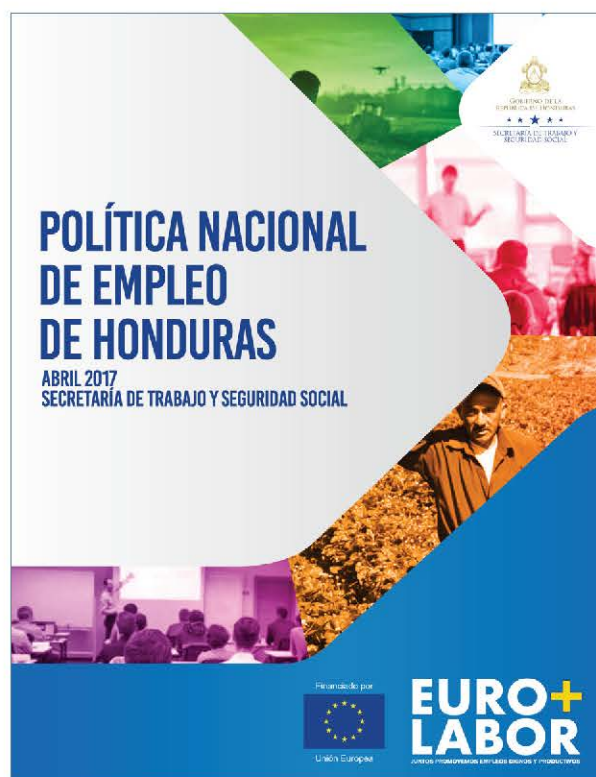
Política Nacional de Empleo de Honduras- PNEH

La Política Nacional de Empleo de Honduras, aprobada mediante Decreto Ejecutivo PCM-029-2017, constituye el marco de referencia que orientará la articulación y coordinación intergubernamental, y los procesos de la planificación sectorial, institucional, operativa y presupuestaria, principalmente de las entidades del Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico y demás instituciones que por razones de competencia están vinculadas con su ejecución, con el fin de lograr un crecimiento económico acelerado, incluyente y sostenible, incrementar el empleo y reducir la pobreza.

El horizonte temporal de la Política está previsto para concluir en el 2028, debiendo revisarse cada cinco años o antes de dicho periodo, cuando los órganos consultivos lo estimen pertinente.

La PNEH tiene como objetivo general “Incrementar las capacidades productivas de los hondureños, especialmente las de los jóvenes, para acceder a oportunidades y empleos productivos, en condiciones de seguridad, equidad y dignidad, por medio de un conjunto de intervenciones económicas y sociales que fomenten el crecimiento económico sostenido e inclusivo, reduciendo la pobreza y las desigualdades, estableciendo las condiciones adecuadas para la generación de empleo en el sector privado”.

Las líneas de actuación de la PNEH se establecen a través de los siguientes Ejes Estratégicos: a) Competitividad, b) Generación de empleos, c) Desarrollo del Capital Humano y d) Creación de un clima propicio para empresas sostenibles.



Marco de Acción Conjunta (MAC)

Es un instrumento de planeación estratégica y operativa, cuya meta es propiciar la ejecución de la PNEH con base en sus objetivos generales y específicos; opera como la hoja de ruta de la PNEH, pretende atender el conjunto de la problemática del déficit de trabajo digno y productivo para todos los habitantes del territorio nacional, al mismo tiempo que incorpora acciones focalizadas, en colectivos que presentan mayores dificultades para acceder a un empleo de calidad, entre ellos: jóvenes, mujeres, discapacitados y residentes en el ámbito rural.



Tiene como objetivo general “Desarrollar e implementar estrategias que permitan a los habitantes del territorio nacional acceder a un trabajo digno y productivo, por medio de la ejecución en el corto y mediano plazo de un conjunto de intervenciones que articulen y concreten la implementación de la PNEH, para incrementar la empleabilidad de la población, especialmente de jóvenes y mujeres; aumentando los niveles de productividad y competitividad de las empresas”.

Estrategia de Promoción de Empleo e Ingresos-EPEI

La Estrategia de Promoción del Empleo e Ingresos, (EPEI), tiene como propósito dotar a las instituciones del sector de empleo, de un marco conceptual y estratégico que oriente y fundamente sus intervenciones para resolver el problema de empleo e ingresos de la población, principalmente de jóvenes y mujeres, atendiendo cuatro dimensiones fundamentales: Personas Afectadas, Instituciones Públicas, Unidades Económicas, Población y Territorio. Esta estrategia está en concordancia con los ejes de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH) constituye el instrumento para operativizar la política y su marco de acción conjunta a escala territorial.



1.7 Diseño conceptual del modelo de servicios de empleo y oportunidades

A continuación, se presenta la propuesta para reconfigurar el Servicio de Empleo y Oportunidades de Honduras; en concreto el modelo propone reforzar la estructura de la DGE, donde se articule con diferentes actores, integrando los servicios de empleo con la formación para el trabajo, alineada con las necesidades de las empresas, los sectores estratégicos definidos por la Presidencia de la República y las vocaciones productivas de los territorios; abordando las funciones operativas de la estrategia de empleo e ingresos elaborado en el marco del Programa Euro+Labor, prestando los servicios de promoción y formación en la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad y el emprendimiento, con una robusta gobernanza estratégica y operativa.

Se propone un robusto centro de soporte que, desde un nivel central, establezca los estándares de calidad para prestar los servicios, proporcionado soporte metodológico y tecnológico, apoyo en el monitoreo y generación de información relevante, en los procesos de prospección y reconocimiento del mercado laboral local, etc.

Esto implica, tener un equipo técnico central altamente calificado que estandarice, transfiera y asegure la calidad de las prestaciones para todas las oficinas, así mismo que oficie de antena de innovación en la búsqueda de nuevos esquemas de trabajo a través de modelos comparativos y en procesos de mejora continua con los equipos, que monitoree el cumplimiento adecuado de los objetivos cualitativos y de las metas cuantitativas que se establezcan, apoyando a los equipos locales permanentemente.

La función de la SETRASS en la implementación de las políticas activas de empleo

El papel principal que se le ha asigna a la SETRASS, es el de definir funciones y acciones para abordar las causas del problema actual de las “altas tasas de desempleo y subempleo”. Esto, a fin de cumplir un propósito –rol de Estado– de “la promoción del empleo decente, asegurando maximizar los beneficios para los buscadores de empleo como para las empresas oferentes del mismo”.

Las causas principales de este problema, algunas de las cuales son barreras constitutivas del particular mercado del trabajo, se pueden agrupar principalmente en cuatro:

- La baja generación de empleos asalariados;
- Un sector informal muy amplio;
- Un mercado laboral opaco y de lenta adaptación;
- Una fuerza laboral con competencias para el trabajo insuficientes.

Las dos primeras, no son de su responsabilidad sectorial, pero si imprescindibles de abordar, ya que como bien sabemos, sin generación de empleo, los esfuerzos en las políticas activas de empleo serán estériles. La Política de Empleo, correctamente, incluye disposiciones para abordar sectorialmente dichas barreras, las cuales habrán de materializarse a través del Gabinete de Empleo.

Existen los mandatos, las competencias y los dispositivos, sin embargo, tal como indicáramos precedentemente la SETRASS tienen capacidades limitadas para articular eficazmente dichas funciones con los actores públicos y privados concernidos, y es urgente e imprescindible crear las condiciones en la Secretaría para que pueda cumplir por completo el rol que le ha sido encomendado.

Para ello, proponemos fortalecer la estructura del departamento de servicios de empleo que implemente estratégicamente las políticas activas de empleo, para remover las fallas que el mercado de trabajo presenta.

Las dos siguientes barreras son parte del quehacer de la SETRASS –y deberían ser parte de sus responsabilidades ya que corresponden plenamente a las estrategias de las políticas activas de empleo que deberán abordar tanto los incentivos para mejorar la transparencia y adaptabilidad del mercado del trabajo en el marco de una época de veloz cambio tecnológico, así como asegurar que la fuerza de trabajo cuente con las habilidades y competencias que permitan tanto, que el sector productivo cuente con el capital humano necesario, como que los ciudadanos/as cuenten con las capacidades habilitantes para acceder a un empleo decente .

La propuesta que desarrollaremos en el presente documento, abordará los arreglos institucionales que a nuestro juicio son necesarios de llevar a cabo para responder frente a las fallas que determinan la opacidad y lentitud del mercado del trabajo, así como de elevar las habilidades de la fuerza de trabajo.

En un reciente estudio del BID, incluye información de cerca de 1.200 empresas sobre características de la fuerza laboral, procesos de reclutamiento y capacitación, demanda de habilidades y percepción sobre la oferta educativa de países de América Latina. Las empresas reportaron:

EL 80% tiene dificultades para encontrar trabajadores con las habilidades que requiere.

Las habilidades que requieren las priorizan del siguiente modo: 55% son socio-emocionales, 30% de conocimiento (cognitivas transversales) y tan sólo un 15% estaba interesado en las habilidades técnicas específicas para una ocupación particular.

Así, la principal debilidad no está en las competencias técnicas, sino en las competencias o habilidades cognitivas y socioemocionales, lo que plantea importantes retos de readecuación a los sistemas de formación.

Lo mismo se reporta en el estudio realizado por USAID sobre el mercado laboral hondureño, en donde “en general, los empleadores dijeron que no tenían escasez de solicitantes de empleo, pero indicaron que el sistema de educación media de Honduras ha dejado a muchas personas que buscan trabajo sin la preparación necesaria para tener éxito en el lugar de trabajo”, si a esto le sumamos los bajos años de escolaridad de la población hondureña, reafirmamos la brecha que se ha generado. Adicionalmente, detectaron que algunos empleadores prefieren “contratar a los solicitantes que solo poseen bachillerato pero que demostraron actitudes y habilidades, tales como el deseo de aprender, habilidades de comunicación clara, y creatividad”.

Siempre en línea de marcar las principales carencias del contexto, existe una notoria desarticulación y descoordinación institucional. Este fenómeno se presenta a nivel vertical, entre los eslabones central, regional, departamental y municipal de cada institución, y a nivel horizontal entre las instituciones y los demás actores no estatales del sector que operan en el ámbito nacional y en territorios específicos.

Los efectos más directos de esta limitante se pueden observar en baja calidad de los servicios de las instituciones en el cumplimiento de sus distintos mandatos, roles y responsabilidades del sector: salario, inspección, intermediación, protección social, orientación laboral, diálogo social tripartito, educación técnica, formación profesional, desarrollo económico, desarrollo empresarial, investigación e innovación tecnológica, comercio internacional.

A nivel horizontal, en el territorio, también es notoria la débil coordinación con las municipalidades y los Centros de Desarrollo Empresarial (CDE), especialmente en aquellos casos donde operan Unidades de Desarrollo Económico Local (UDELE).

1.8 Enfoques de la Propuesta

La propuesta se enfoca principalmente en los siguientes elementos sustanciales:

Articulación de los servicios de empleo de la SETRASS con instrumentos de política pública. Esto con el fin de ejecutar con eficiencia el modelo de servicio de empleo de la SETRASS. Es prioritario articular sus actuaciones con la PNEH, el MAC y la Estrategia para la Promoción del Empleo e Ingresos.

La necesidad de las Redes: La coordinación y articulación con los actores y programas es vital para el logro de la implementación del modelo de gestión. Se ha identificado una gran cantidad de instituciones públicas potencialmente implicadas en el modelo, así como entidades privadas, la sociedad civil y la academia.

Gobernanza / Se contemplan dos tipos de gobernanza:

La gobernanza estratégica: Tiene relación con la necesidad de articularse sectorialmente con quienes están en el campo de la “generación de empleo” al más alto nivel. Esta gobernanza tiene relación directa con una estrategia de armonización y articulación de políticas y planes nacionales de promoción de empleo con el fin de disminuir la dispersión de esfuerzos y optimizar los recursos existentes.

La gobernanza operacional: Tiene relación con las actividades de coordinación programática para la provisión de los servicios del modelo; se trata de construir y fortalecer una red operativa que funcione como una estructura de asociación de intereses entre instituciones públicas y privadas para alcanzar una cartera de servicios integrada. La complejidad de los desafíos, refuerzan la necesidad de concebir un servicio, como una solución en red, que abarque multidimensionalmente tanto las necesidades del sector productivo en sus diferentes tamaños y formas de organización, como para los ciudadanos/as más vulnerables en riesgo de exclusión o ya marginados del mercado laboral, que se articularán en redes.

Más allá de la intermediación laboral: Los desafíos de la intermediación laboral en América Latina y por tanto en Honduras, son la calidad de la colocación y los problemas asociados a las bajas competencias para el trabajo de un segmento mayoritario de sus trabajadores. Consecuentemente, la articulación con la capacitación y el desarrollo de habilidades se hace relevante por partida doble para una reinversión permanente de las personas que buscan empleo o realizar un emprendimiento.

Emprendimiento Innovador: De igual manera, el Servicio de Empleo y Oportunidades, abre las posibilidades para los ciudadanos más allá del empleo asalariado, en un concepto de trabajo más amplio. Esto es totalmente concordante con las estrategias que están desarrollando muchos servicios de empleo en el mundo, en los cuales aparece explícitamente vinculada a la oferta de los servicios de empleo el emprendimiento y autoempleo.

La institución por su naturaleza pondrá el énfasis en la formación de habilidades emprendedoras y de innovación, en la promoción de una cultura del emprendimiento y la innovación y en la animación de espacios de Incubación Abierta, que podrían desplegarse en los actuales Centros Fijos de INFOP, y en el marco de las Redes de Trabajo con otras instituciones. Los temas de financiamiento y asistencia técnica se deberían facilitar a través de las redes de colaboración con instituciones especializadas.

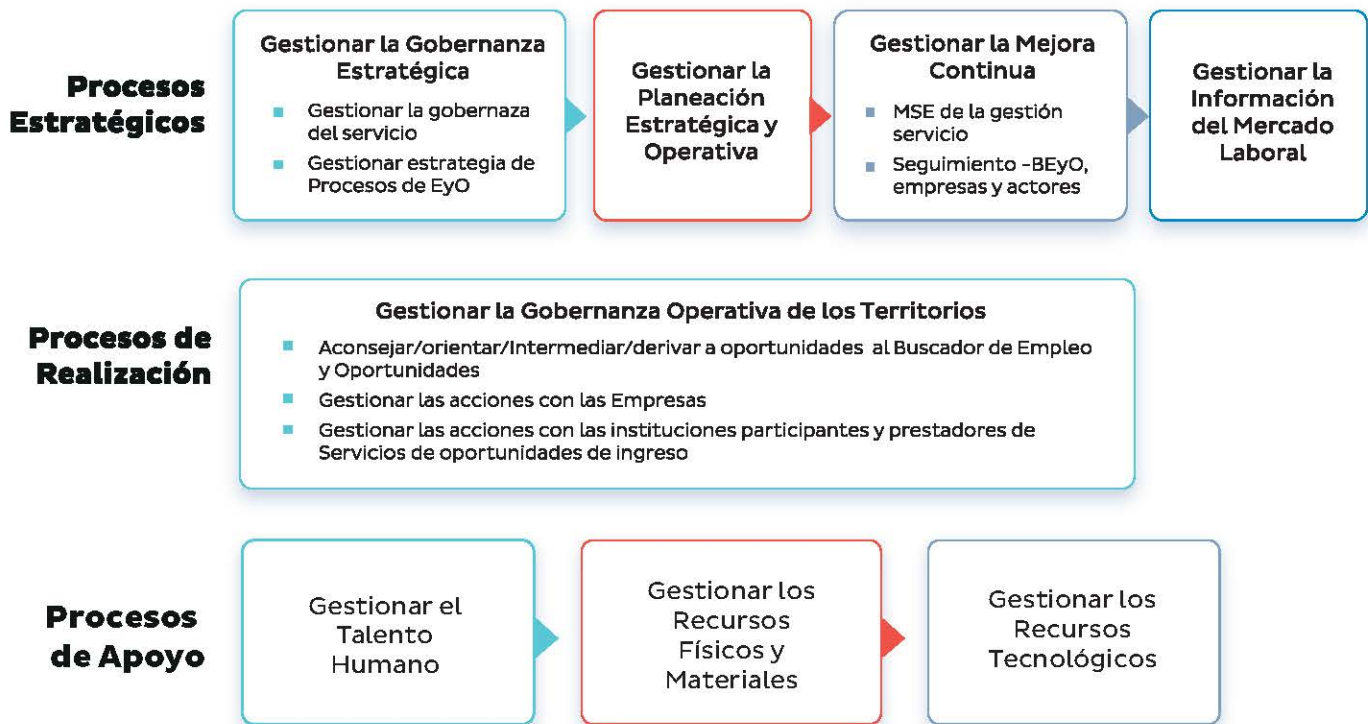
Enfoque de derechos: como un instrumento metodológico y ético para las decisiones y acciones, colocando al ser humano en el centro de las intervenciones. Se trata de fortalecer las capacidades de los actores clave en los procesos de cambio, para que los “titulares de derechos” puedan ver garantizados sus derechos, y los “titulares de deberes” que puedan cumplir con sus deberes.

1.9 Procesos del Modelo de Servicios de Empleo y Oportunidades

Todos los servicios proporcionados a las personas usuarias (ciudadanos, usuarios internos y externos) por una organización son el resultado de la ejecución de uno o varios procesos. Se pretende que al definirse los procesos se pueda sostener un esquema de mejora continua para introducir innovaciones, apoyar las políticas y estrategias para satisfacer plenamente a los grupos de interés (clientes internos y externos) generando cada vez mayor valor.

En el diseño y análisis de procesos, es vital la contribución y eficacia de los mismos en relación con la misión de la organización; en este caso de la Dirección General de Empleo es: “Coadyuvar en la reducción del desempleo y del subempleo, en el aumento del grado de calificación de los trabajadores, en la distribución espacial armónica de la fuerza de trabajo y en el desarrollo equilibrado del mercado laboral”; y del Departamento de Servicios de Empleo es integrar diferentes programas de la SETRASS asociados al Empleo, generar una bolsa electrónica de trabajo, articular una red de oficinas de intermediación público y privadas que a su vez incorporen servicios de formación profesional y emprendimiento innovador. Asimismo, los procesos se clasifican según su importancia en la institución en Estratégicos, Claves o de Realización y de Apoyo; bajo este esquema se identifica el siguiente mapa de Procesos:

Ilustración 1: Mapa de Proceso de Empleo y Oportunidades



Procesos Estratégicos

Son aquellos que aportan referencias y guías para el desarrollo del resto de los procesos, estos son directivos y engloban la planificación, la toma de decisiones y el despliegue de políticas, planes y medición de resultados de la organización. Se han identificado los siguientes procesos y subprocesos estratégicos importantes para la implementación del servicio de empleo y oportunidades.

Ilustración 2: Procesos Estratégicos



Tabla 1: Cuadro de interrelación de los procesos, subprocesos áreas relacionadas

Procesos	Sub-procesos	Entradas	¿Qué Hace?	Instancias, dependencias, áreas y/o Servicios relacionadas	Salidas
PE.1 Gestionar la Gobernanza Estratégica	SPE1.1 Gestionar la Gobernanza estratégica de Empleo y oportunidades	Mecanismos de coordinación Marco de Acción Conjunta para implementar el PNEH y otras relacionadas con el empleo y las oportunidades	Se relaciona con otros Ministerios o instituciones públicas y privadas para establecer sinergias que permitan la ejecución la estrategia nacional de empleo y oportunidades	Consejo de Ministros, Coordinación General de Gobierno Consejo de los CEOH's Mesa de Empleo y Oportunidades del CES	Consensos políticos de la dirección estratégica Acuerdos Ministeriales Acuerdos Ejecutivos Convenios/cartas de entendimiento Mecanismos de coordinación definidos.
		Estudios económicos y del mercado laboral Políticas públicas activas de empleo Marco estratégico legal, entre otros Informes de implementación de estrategias y políticas públicas activas de empleo	Promueve el diseño y ejecución de políticas de empleo que faciliten el encuentro de la oferta y la demanda de trabajo para favorecer inserción laboral y acceso a oportunidades	Mesa de empleo y oportunidades del CES Fuerza de Tarea de empleo Mesas Territoriales de empleo de cada territorio Departamento de estrategias y políticas de empleo/DGE Depto. OML/DGE Depto. Servicios de Empleo Comité de Instituciones proveedoras y prestadoras de servicios de empleo y oportunidades en los CEOH's	Políticas públicas diseñadas y/o actualizadas Estrategias para implementar las políticas públicas relacionadas con empleo y oportunidades
		Insumos para elaborar mecanismos	Diseña y propone mecanismos de difusión y sensibilización para que los actores contribuyan al incremento de la cobertura y calidad de los servicios	Mesas territoriales de Empleo, Comité de las instituciones participantes y proveedoras de servicios de los CEOH's Equipo Central Mejora Continua	Mecanismos de difusión y sensibilización diseñados

Procesos	Sub-procesos	Entradas	¿Qué Hace?	Instancias, dependencias, áreas y/o Servicios relacionadas	Salidas
PE.1 Gestionar la Gobernanza Estratégica	SPE1.1 Gestionar la Gobernanza estratégica de Empleo y oportunidades	Estrategia de empleo y oportunidades vigentes Planes de implementación Informes de implementación de estrategia Planes de desarrollo local por territorio Convenios/cartas de entendimiento y sus respectivos informes de gestión Mapa de actores territorial	Define e implementa un plan político y estratégico seleccionando escenarios de referencia y su mecanismo de seguimiento para tomar decisiones y diseño de planes de mejora	Mesas territoriales de Empleo, Comité de las instituciones participantes y proveedoras de servicios de los CEOH's Equipo Central Mejora Continua	Mecanismos de seguimiento de la implementación de la estrategia de empleo y oportunidades por territorio
		Programa de reuniones establecido Ayudas memorias de reuniones y acuerdos	Mejora y mantiene mecanismos o instrumentos de comunicación activa y consulta con los actores, aliados y Programas	Mesa de empleo y oportunidades del CES Fuerza de Tarea de empleo Mesas Territoriales de empleo de cada territorio Departamento de estrategias y políticas de empleo/DGE Depto. OML/DGE Depto. Servicios de Empleo Comité de Instituciones proveedoras y prestadoras de servicios de empleo y oportunidades en los CEOH's	Comprobación de Quorum Acuerdos implementados de las ayudas memorias anteriores Ayuda memoria nuevos acuerdos
	SPE1.2 Gestionar la estrategia Nacional de Empleo y oportunidades	Manual operativo de los servicios de empleo y oportunidades Manual de funcionamiento de las mesas de empleo territoriales Planeación estratégica de cada territorio	Establece lineamientos de funcionamiento de la red de servicios y los planes de acción correspondientes para implementar la estrategia de empleo y oportunidades	Mesas territoriales de Empleo Comité de las instituciones participantes y proveedoras de servicios de los CEOH's Equipo Central	Manuales, procedimientos de los servicios, CEOH y de las mesas Territoriales elaborados y/o ajustados

Procesos	Sub-procesos	Entradas	¿Qué Hace?	Instancias, dependencias, áreas y/o Servicios relacionadas	Salidas
PE.1 Gestionar la Gobernanza Estratégica	SPE1.2 Gestionar la estrategia Nacional de Empleo y oportunidades	Informes de ejecución de los CEOH's Planes de Acción y de mejora de los Servicios	Asesora y apoya la ejecución de la oferta de servicios ejecutados en los territorios por la red de actores considerando las cuatro dimensiones de la estrategia	Mesa de Empleo y Oportunidades del CES Fuerza de Tarea de Empleo y oportunidades Mesas Territoriales de Empleo SI EMPLEO/DGE	CEOH's asesorados y apoyados en su ejecución
	SPE1.3 Gestionar el Territorio (estratégicamente)	Manual operativo matriz de actores institucionales e intersectoriales	Instalar, actualizar y dar seguimiento a las mesas Territoriales de Empleo en coordinación con actores locales	Gestión Territorial Derivación Interinstitucional Mesas Territoriales de Empleo y circuitos Comité de las instituciones participantes y proveedoras de servicios de los CEOH's	Mesas Territoriales de Empleo MTE, instaladas y en funcionamiento, con planes de trabajo conjunto establecidos y en ejecución. Convenios, acuerdos o cartas de entendimiento establecidos
PE.2 Gestionar la planeación estratégica y operativa		Cadena de valor POA ejecutado del Departamento de Servicios de empleo del año anterior Estadísticas generadas en el periodo anterior Justificaciones de baja y sobre ejecución años anteriores	La planificación estratégica y operativa Establece las metas conjuntas que deberán alcanzar cada año y los planes de acción correspondientes de los CEOH's	Mejora Continua, Todos los Servicios de SI EMPLEO	Cadena de valor definida. Planes Estratégicos y Planes Operativos Anuales elaborados
PE.3 Gestionar la Mejora Continua	SPE.3.1 Monitorear, dar seguimiento y evaluar la gestión de los servicios de empleo y oportunidades	Informe de gestión de cada servicio POA e informe o justificación de ejecución del POA	Implementa el Ciclo PHVA de la mejora continua (planificar, hacer, verificar y actuar) a través del monitoreo, seguimiento y evaluación de los servicios de empleo y oportunidades	Mejora Continua Servicios de empleo y oportunidades Gestión territorial	Procesos medidos/ controlados/ mejorados. Acciones de mejora Implementadas preventivas y correctivas

Procesos	Sub-procesos	Entradas	¿Qué Hace?	Instancias, dependencias, áreas y/o Servicios relacionadas	Salidas
PE.3 Gestionar la Mejora Continua	SPE.3.2 Dar Seguimiento a las gestiones realizadas con los buscadores de empleo y oportunidad es, empresas y actores prestadores de servicios de oportunidades	Reportes de gestión de la plataforma de empleo y oportunidades y de los CEOH's Procedimientos para el seguimiento Seguimiento a las gestiones realizadas con los buscadores de empleo y oportunidades, empresas y actores prestadores de servicios de oportunidades Documentos del Sistema de gestión de calidad del servicio de empleo y oportunidades	Implementa los procedimientos/o protocolos de seguimiento de las gestiones realizadas con los buscadores de empleo y oportunidades, con las empresas y los actores prestadores de servicios de empleo y oportunidades Lleva el control documental de la gestión del servicio de empleo y oportunidades	Mejora Continua Servicios de empleo y oportunidades	Indicadores medidos Implementado el Seguimiento de los buscadores de EyO, empresas y actores. Acciones de mejora implementadas. Usuarios con planes de acción concluidos, Gestión de documentos controlada Documentos estándar para el uso de los servicios de empleo y oportunidades
PE.4 Gestionar la Información del Mercado Laboral		Información generada por la Plataforma Informática de Empleo y Oportunidades Datos estadísticos generados por los actores del SIEPSS. Información de otros observatorios del mercado laboral Estudios informes de otros actores nacionales e internacionales	Genera información y estudios del Mercado Laboral y prospección para la toma de decisiones relacionadas al empleo, seguridad social y productividad del país	OML Actores del SIEPSS	Estudios de Mercado Laboral elaborados Conocimiento del mercado laboral
		Datos de la plataforma de Empleo y oportunidades Reporte de las Agencias de Empleo y Oportunidades Públicas y Privadas Información del SSEFTP	Genera información que apoya a la pertinencia de la formación y el vínculo entre vacantes de empleo y buscadores de empleo	OML Observatorios de otras instituciones Sector Empresarial y productivo La academia / SSEFTP Sector gubernamental	Ocupaciones más contratadas Competencias solicitadas por el mercado laboral Acciones de formación requeridas para habilitación laboral
		Formato marco de convenio Planes de trabajo Información general de las instituciones que pactaran los convenios	Establece mecanismos de coordinación y cooperación y gestiona con instituciones/ organizaciones públicas y privadas susceptibles de aportar información relevante acerca del mercado de trabajo	OML Observatorios de otras instituciones Sector Empresarial y productivo La academia / SSEFTP Sector gubernamental	Convenios y o cartas de entendimiento con instituciones/ organizaciones para aportar información

Procesos	Sub-procesos	Entradas	¿Qué Hace?	Instancias, dependencias, áreas y/o Servicios relacionadas	Salidas
PE.4 Gestionar la Información del Mercado Laboral		Herramientas para recolección de datos e información	Identifica, propone y aplica herramientas de investigación y análisis del Mercado Laboral, útiles para la elaboración de planes estratégicos en el territorio en materia de empleo, productividad y seguridad social	OML Actores del SIEPSS Actores sectoriales públicos y privados	Identificadas y aplicadas herramientas de análisis del mercado laboral de los territorios Insumos para elaborar los planes locales de desarrollo en los CEOH's y otros actores

Procesos de Realización

Procesos Operativos o de Realización:

Son aquellos que definen el saber de la organización, afectan directamente la realización del producto o prestación del servicio y la satisfacción del usuario externo (ciudadano, empresas, actores). Trasladan al exterior la misión de la institución y están directamente relacionados con la misión de la organización y dirigidos a dar valor agregado al servicio o producto que se entrega. Para el desarrollo del Servicio de empleo y oportunidades, se han identificado un proceso de realización el cual gestiona la gobernanza operativa en el territorio, abordada de las mesas territoriales y bajando la gestión hasta cada uno de los Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades, englobando cuatro subprocesos para atender a los usuarios del servicio y gestionarlos mediante la participación del sector empresarial e instituciones participantes y prestadoras de servicios de oportunidades. Este proceso se detalla a continuación:

Tabla 2: Cuadro de interrelación entre los procesos, subprocesos y áreas relacionadas

Procesos de Realización	Sub-procesos	Entradas	¿Qué Hace?	Instancias, dependencias, áreas y/o Servicios relacionadas	Salidas
PR1. Gestionar la Gobernanza Operativa del Territorio	PR1.1 Gestionar los Territorios	Matriz de actores del Territorio actualizada Convocatorias para reuniones de la Mesa Territorial de Empleo	Propiciar espacio inclusivo de participación, coordinación, planificación y gestión de procesos para contribuir a la promoción del empleo digno y productivo; y el desarrollo económico local en los diferentes municipios	Mesas Territoriales de Empleo y circuitos SI EMPLEO/DGE Comité de las instituciones participantes y proveedoras de servicios de los CEOH's Gestión Territorial	Mesas Territorial de Empleo operando bajo un espacio inclusivo de participación y coordinación para implementar la estrategia de promoción de EyO y los planes territoriales
		Planes de desarrollo local del territorio Planeación Estratégica del Servicio por territorio Planes operativos de los CEOH's	Implementar lineamientos estratégicos de la PNEH y del MAC en lo que respecta a los servicios de EyO que ofrecen los CEOH's	Mesas Territoriales de Empleo y circuitos SI EMPLEO/DGE Comité de las instituciones participantes y proveedoras de servicios de los CEOH's Gestión Territorial	Planes de desarrollo local del territorio implementados Planeación Estratégica del Servicio por territorio implementada CEOH's en operación conforme planes operativos implementados
		Planes de desarrollo local del territorio Planeación Estratégica del Servicio por territorio	Implementar la estrategia de empleo y oportunidades en los CEOH's Temas operativos	Gestión Territorial (Mesas Territoriales de Empleo y circuitos, Comité de las instituciones participantes y proveedoras de servicios de los CEOH's SI EMPLEO/DGE Gestión Territorial	Planes de desarrollo local del territorio implementados Planeación Estratégica del Servicio por territorio implementados

Procesos de Realización	Sub-procesos	Entradas	¿Qué Hace?	Instancias, dependencias, áreas y/o Servicios relacionadas	Salidas
PR1. Gestionar la Gobernanza Operativa del Territorio	PR1.2 Asesorar al buscador de empleo y oportunidades (aconsejar/Orientar/ Intermediar/ derivar externamente a oportunidades)	Requerimiento del Buscador de EyO para un Empleo decente y Oportunidades: habilitación laboral capacitación, formación, asistencia técnica, financiamiento, emprendimiento, etc.	Registrar a los Buscadores de EyO Diagnosticar y elaborar itinerario / pacto de servicios del Buscador de EyO Derivar a los Buscadores de EyO interna y externamente Orientar ocupacional y profesionalmente al Buscador de EyO Dar seguimiento a las acciones realizadas	Servicio de Orientación Laboral OML Sector Empresarial Estudiantes Buscadores de Empleo y Oportunidades Mejora Continua	Buscadores de EyO registrados Buscador de EyO orientado. Plan acción individual pactado Itinerarios definidos para el buscador de EyO Empresas y estudiantes orientados laboralmente y profesionalmente (mercado laboral) Buscadores de EyO derivados a otros servicios o instancias de la SETRASS
		Pacto de servicios del Buscador de EyO	Revisar vacantes disponibles de acuerdo al perfil del buscador de EyO Intermediar a los buscadores de Empleo y Oportunidades Dar seguimiento a las acciones realizadas	Intermediación Laboral Gestión Empresarial Mejora Continúa Buscador de empleo y oportunidades	Buscador de EyO intermediado. Buscador de EyO derivado a otros servicios en caso de no encontrar vacante Seguimiento del B de EyO implementado
		Requerimiento de Buscadores EyO a Oportunidades para formación, capacitación, certificación, emprendimiento, asistencia técnica, financiamiento entre otros	Analizar el pacto de servicios del buscador de EyO y conforme su perfil derivarlo a los participantes y proveedores de servicios de oportunidades Dar seguimiento a las gestiones de derivación del buscador de empleo y oportunidades	Derivación Interinstitucional Instituciones participantes y proveedoras de servicios de los CEOH 's	Buscador de EyO: Habilitados, asistidos técnica y financieramente, con capital semilla, con tramites concluidos

Procesos de Realización	Sub-procesos	Entradas	¿Qué Hace?	Instancias, dependencias, áreas y/o Servicios relacionadas	Salidas
PR1. Gestionar la Gobernanza Operativa del Territorio	PR1.3 Gestionar las acciones con las Empresas	<p>Requerimiento de Empresas: Candidatos para vacantes con competencias acordes al puesto de trabajo solicitado</p> <p>Requerimientos de orientación, capacitación y certificación de competencias del personal de la empresa</p> <p>Requerimiento de las Mypimes para oportunidades de ingresos u gestiones para operación o tramites de la empresa</p>	<p>Planificar y coordinar acciones de promoción del Servicio</p> <p>Administrar y actualizar el directorio de las empresas</p> <p>Articular acciones con agencias de Empleo</p> <p>Atender solicitudes de personal realizadas por los empresarios</p> <p>Asesorar a los empleadores en la definición de los perfiles de puestos de trabajo</p> <p>Realizar procesos de reclutamiento y selección de personal</p> <p>Apoya a grandes proyectos de inversión en la gestión de RRHH</p> <p>Dar seguimiento a las gestiones</p>	<p>Gestión Empresarial</p> <p>Intermediación Laboral</p> <p>Orientación Laboral</p> <p>Derivación interinstitucional</p> <p>Instituciones participantes proveedoras de servicios de oportunidades</p>	<p>Empresa Asesorada: En el uso de la plataforma, sobre los servicios, en la elaboración del descriptor y perfil de puestos, para registrarse</p> <p>Directorio de empresas actualizado</p> <p>Perfiles de puestos definidos</p> <p>Requerimiento de vacantes cubiertas, en proceso o no cubiertas desactivadas</p> <p>Empresas orientadas</p> <p>Empresas derivadas a otros servicios</p> <p>Empresas asesoradas</p> <p>Gestiones de seguimiento realizadas</p>
	PR1.4 Gestionar las acciones con las instituciones participantes y prestadoras de Servicios de oportunidades de ingreso	<p>Pactos e itinerarios de buscador de EyO</p> <p>Planes de trabajo con cada una de las instituciones participantes y prestadoras de Servicios de oportunidades de ingreso con detalle de los servicios disponibles</p>	<p>Identificar, mapear, caracterizar y priorizar a las instituciones vinculadas al empleo y oportunidades</p> <p>Establecer mecanismos de articulación e intercambio y cooperación mutua con los actores priorizados</p> <p>Definir la cartera de servicios con los actores del territorio priorizados</p> <p>Realizar las derivaciones de los buscadores de EyO a los servicios que ofrecen las instituciones participantes y prestadoras de Servicios de oportunidades de ingreso disponibles</p> <p>Dar seguimiento a las gestiones de derivación del buscador de empleo y oportunidades a esos servicios</p>	<p>Derivación Interinstitucional</p> <p>Gestión Territorial</p> <p>Gestión Empresarial instituciones participantes y prestadoras de Servicios de oportunidades de ingreso</p> <p>SI EMPLEO-CEOH's</p> <p>Buscadores de Empleo y Oportunidades</p>	<p>Actores identificados, mapeados caracterizados y priorizados</p> <p>Convenios, cartas de entendimiento o acuerdos firmados y puestos en ejecución</p> <p>Cartera de servicios de la derivación interinstitucional definida</p> <p>Derivaciones realizadas</p> <p>Seguimiento de las gestiones realizadas</p>

Procesos de Apoyo

Procesos de Apoyo o Soporte:

Son aquellos que aportan al resto de los procesos, los recursos necesarios para que puedan desarrollarse. En este caso los recursos físicos, materiales, financieros, humanos y tecnológicos están centralizados en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, manejados por la Gerencia Administrativa, Subgerencia de Recursos Humanos y la Unidad de Informática respectivamente y en algunos casos por Organismos Internacionales de cooperación a través de los proyectos que ejecutan.

Los procesos de Apoyo son los siguientes:

Ilustración 4: Procesos de Apoyo



Tabla 3: Interrelación, procesos, subprocesos, áreas con entradas y salidas

Procesos de Realización	Entradas	¿Qué Hace?	Servicios a áreas relacionadas	Salidas
PA.1 Gestionar el Talento Humano	Requerimientos de TH	Gestionar el TH de la SETRASS	DGE Gerencia Administrativa Sub Gerencia de Recursos Humanos	TH contratado y asignado entre otros movimientos de personal
PA.2 Gestionar los Recursos Físicos y Materiales	Requerimientos de Recursos Físicos y Materiales	Gestionar los recursos físicos y materiales mobiliario, equipos, materiales de oficina y presupuestos	DGE Gerencia Administrativa Sub Gerencia de Recursos Materiales	Recursos físicos, materiales, mobiliario, equipo y materiales asignados
PA.3 Gestionar los Recursos Tecnológicos	Requerimientos de recursos tecnológicos	Administrar la plataforma de empleo y oportunidades	DGE Gerencia Administrativa Unidad de informática Administración de la plataforma de Empleo y Oportunidades de SI EMPLEO	Recursos tecnológicos asignados y en funcionamiento

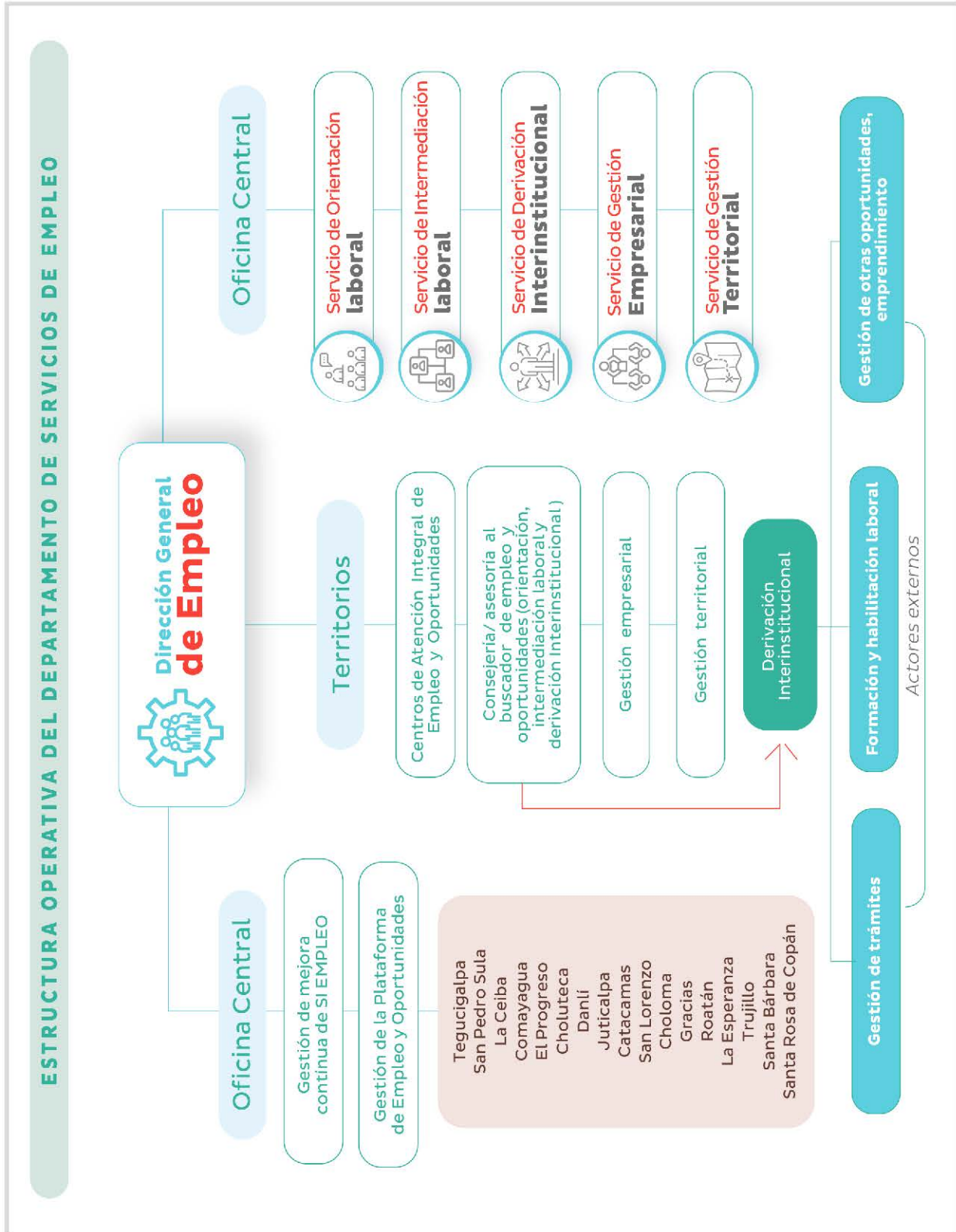
El documento se centra en los procesos y subprocesos que son responsabilidad directa del Departamento de Servicios de Empleo, La plataforma de empleo y oportunidades la gestionará el SI EMPLEO y se encuentra en proceso de diseño, las gestiones que se realizan están generalizadas en los procedimientos del servicio que se detallan posteriormente en el inciso correspondiente.

Estructura Organizativa del Departamento Servicios de Empleo del SI EMPLEO para operar el modelo de Empleo y Oportunidades

Siendo que la implementación del nuevo modelo de servicios va más allá de la intermediación para el empleo, posicionando como uno de sus objetivos prioritarios la dinamización del territorio por medio del servicio de gestión territorial y derivación interinstitucional; se hace necesaria la implementación de una nueva estructura orgánica del SI EMPLEO que refleje la situación organizativa requerida para tal efecto. El SI EMPLEO, continúa siendo un departamento de la Dirección General de Empleo (DGE), potenciado con más áreas de acción, dotado con autonomía y capacidad técnica para poder cumplir con las demandas antes mencionadas para coadyuvar en la reducción del desempleo y el subempleo, en el aumento del grado de calificación de los trabajadores, en la distribución espacial armónica de la fuerza de trabajo y en el desarrollo equilibrado del mercado laboral.

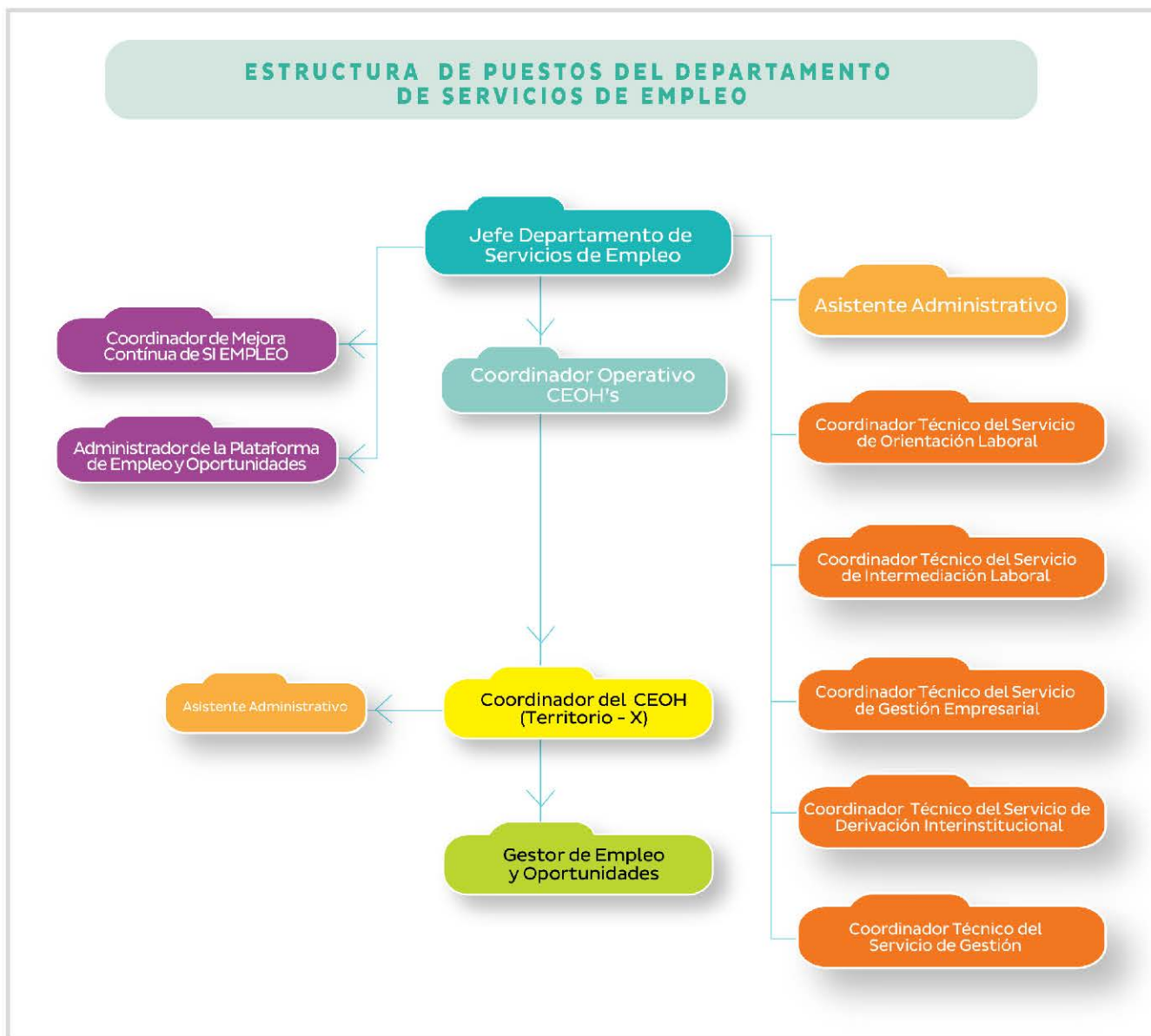
A continuación, se muestra la estructura operativa del departamento de servicios de empleo SI EMPLEO:

Ilustración 5: Estructura Operativa-Departamento de Servicios de Empleo



Para la prestación de servicios en los CEOH's, de acuerdo con el modelo de servicios de empleo y oportunidades se presenta la estructura de puestos requeridos para el departamento:

Ilustración 6: Estructura de Puestos del Departamento de Servicios de Empleo



PARTE II



Metodología Estándar de Implementación

¿El nuevo modelo de empleo y oportunidades?

- Nuevas instituciones deben presentar nuevas soluciones multidimensionales (de desarrollo económico y social).
- Superar el tripartidismo (4to. pilar), innovación relacional (diálogo inclusivo, gobernanzas estratégicas y operativas, operación en red, socios público-privados).

Principios inspiradores

Opera en red
potenciando otros
agentes en colaboración
permanente

Establece
diversas fórmulas
de asociación
público-privada

Con arraigo
territorial
y visión
sistémica

Se funda en
la política de
empleo para su
Marco Estratégico

ÁREAS DE TRABAJO

APOYO A LA GENERACIÓN DE EMPLEO



- Gerente de grandes proyectos de inversión
- Coordinar con Programas Gubernamentales y Gabinetes Interinstitucionales
- Acuerdos Sectoriales por el Empleo

HABILITACIÓN PARA EL TRABAJO



- Competencias del siglo 21 (Masivo)
- Paquetes formativos
- Pasaporte laboral / PACTO
- Intermediación laboral (Red de AEP)

DESARROLLO TERRITORIAL



- Mesas territoriales de empleo y oportunidades
- Articulación intersectorial
- Articulación interinstitucional

EMPRENDIMIENTO INNOVADOR



- Habilidades emprendedoras y de innovación
- Cultura de emprendimiento e innovación
- Incubación abierta
- Financiamiento
- Asistencia técnica

2.1 Introducción

En esta segunda parte del documento se proporciona un esquema estándar para la implementación del modelo de Servicios de Empleo y Oportunidades a través de los Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades de Honduras-CEOH's, en sus dos categorías, indicando los requerimientos de infraestructura, equipamiento y materiales para brindar los servicios en las mejores condiciones, de acuerdo con la categoría y servicios a proporcionar. Asimismo, se presentan los procedimientos de los procesos estratégicos y procesos de realización.

2.2 Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades de Honduras (CEOH's)

Estos Centros, funcionan bajo la dirección, coordinación y administración de SI EMPLEO de la SETRASS, con la finalidad de poner a disposición de la población en general, y todos aquellos colectivos vulnerables (jóvenes, mujeres, personas en situación de pobreza y con dificultad de acceder a un empleo, habilitación laboral u oportunidades de ingresos) en un solo lugar y por medio de una ventanilla única, una red ordenada de servicios públicos y privados que le permitan mejorar su empleabilidad, inserción laboral u otras oportunidades de ingresos.

Los Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades de Honduras-CEOH's, brindan servicios gratuitos y articulados para la promoción de empleo, y oportunidades de ingresos, empleabilidad (formación, capacitación, certificación y reconocimiento de competencias laborales) y emprendimiento, a través de una ventanilla única que concentra instituciones públicas y privadas competentes, establecidas en zonas geográficas estratégicas del país, para atender la oferta y demanda de servicios de empleo y oportunidades a fin de contribuir con la ciudadanía con la reducción de tiempo y recursos en un marco de principios de eficiencia y eficacia.

La prestación de servicios en los Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades de Honduras garantizará a los usuarios los beneficios siguientes:

Consejería/asesoría al buscador de empleo y oportunidades

Se proporcionará asesoramiento al buscador de empleo y oportunidades realizando un diagnóstico/triage laboral y conforme a los resultados obtenidos, poder acercarlo a la posibilidad concreta de ser preseleccionado para un puesto

de trabajo u oportunidades de formación y/o capacitación, emprendimiento productivo y/o autoempleo. Podrá gestionar sus trámites vinculados con la obtención de un empleo u oportunidad de autoempleo.

Empleo y Gestión Empresarial

Recibirá atención especializada para identificar y gestionar los puestos de trabajo disponibles en las empresas.

Apoyo en la elaboración de perfiles adecuados al puesto de trabajo.

Vinculación de los candidatos idóneos para las vacantes requeridas por el empleador.

Formación, Capacitación, Certificación y Reconocimiento de Competencias

Se ofrecerá formación y capacitación con enfoque a competencias a los usuarios, para cerrar brechas, ya sea para acceder a un empleo asalariado y/o a un autoempleo o emprendimiento, o para la mejora de sus condiciones laborales.

Emprendimiento y otras Oportunidades

Se brindarán servicios de apoyo técnico para el emprendimiento y la formalización.

Se facilitará el acceso a créditos para la producción y la vivienda, con énfasis en el sector social de la economía, así como para la inversión en obras y proyectos de infraestructura rentables, que promuevan la competitividad nacional y el empleo.

2.3 Categoría de los Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades de Honduras-CEOH's

En el modelo de servicios de empleo y oportunidades, son los servicios de derivación interinstitucional y de gestión territorial, los que le dan vida a los CEOH's, ofreciendo servicios integrales y articulados con instituciones participantes y proveedoras de empleo y oportunidades, a través de una ventanilla única virtual o presencial de servicios de orientación, intermediación laboral, gestión empresarial; derivación interinstitucional para la formación, capacitación, asistencia técnica para el emprendimiento innovador, formalización y autoempleo; entre otras oportunidades en diferentes zonas geográficas, según las características y necesidades de cada región y sus habitantes, contribuyendo así al desarrollo integral de los ciudadanos y al mejoramiento de sus condiciones de vida.

Para efecto de implementación del modelo de servicios de empleo y oportunidades se realizará en dos categorías:

CEOH's Categoría A

Se denominan CEOH's categoría "A" aquellos centros de atención integral en donde la atención se realiza a través de una ventanilla única presencial, ubicando a las instituciones participantes y proveedoras de servicios en un mismo espacio físico, con las siguientes características:

1. El territorio donde se ubicará el CEOH será seleccionado conforme un criterio de densidad poblacional que lleva implícita una mayor demanda de oferta de empleo y oportunidades.
2. Se tiene disponibilidad de infraestructura física necesaria para albergar a las instituciones participantes y proveedoras de servicios; ya sea que la proporcione cualquiera de estas instituciones participantes o proveedoras de servicios, o por un tercero, compartiendo gastos de operación.
3. Se cuenta con los recursos físicos, materiales, financieros y personal calificado para la operación conjunta con el resto de las instituciones participantes y proveedoras de servicios.
4. Establecido un mecanismo de comunicación y articulación interinstitucional e intersectorial para la operación eficiente y eficaz del CEOH.
5. Disponible las herramientas, manuales, protocolos, guías estandarizadas para la implementación y operación de los servicios de empleo y oportunidades.
6. Planificación, seguimiento y monitoreo, conjunto de los servicios de empleo y oportunidades.

CEOH's Categoría B

Se denominan CEOH's categoría "B" aquellos centros de atención integral en donde la atención se realiza a través de una ventanilla única, en donde las instituciones participantes y proveedoras de servicios, no estarán concentradas en el mismo espacio físico y cuentan con las siguientes características:

1. El territorio en donde se ubicará el CEOH será seleccionado conforme un criterio de densidad poblacional que llevará implícita la demanda de oferta de empleo y oportunidades.

2. Cada institución participante y proveedora de servicios cuenta con su propia infraestructura física necesaria para ofrecer los servicios.
3. Cada institución cuenta con los recursos físicos, materiales, financieros y personal calificado para la operación.
4. Establecido un mecanismo de comunicación y articulación interinstitucional e intersectorial para la operación eficiente y eficaz del CEOH.
5. Disponible las herramientas, manuales, protocolos, guías estandarizadas para la implementación y operación de los servicios de empleo y oportunidades.
6. Planificación, seguimiento y monitoreo, conjunto de los servicios de empleo y oportunidades.

2.4 Condiciones requeridas para brindar los Servicios de Empleo y Oportunidades en los CEOH's

1. Ubicación geográfica y entorno

- 1.1 Accesibilidad:** los CEOH's en la medida de lo posible deben contar con la suficiente apertura para que los usuarios y empresas puedan aproximarse sin mayores dificultades, en lugares céntricos y de fácil acceso.
- 1.2 Proximidad** de transporte público.
- 1.3 Visibilidad:** señalizaciones, carteles de ubicación de servicios y papelería a utilizar debidamente identificada, vidrieras y/o carteles informativos.

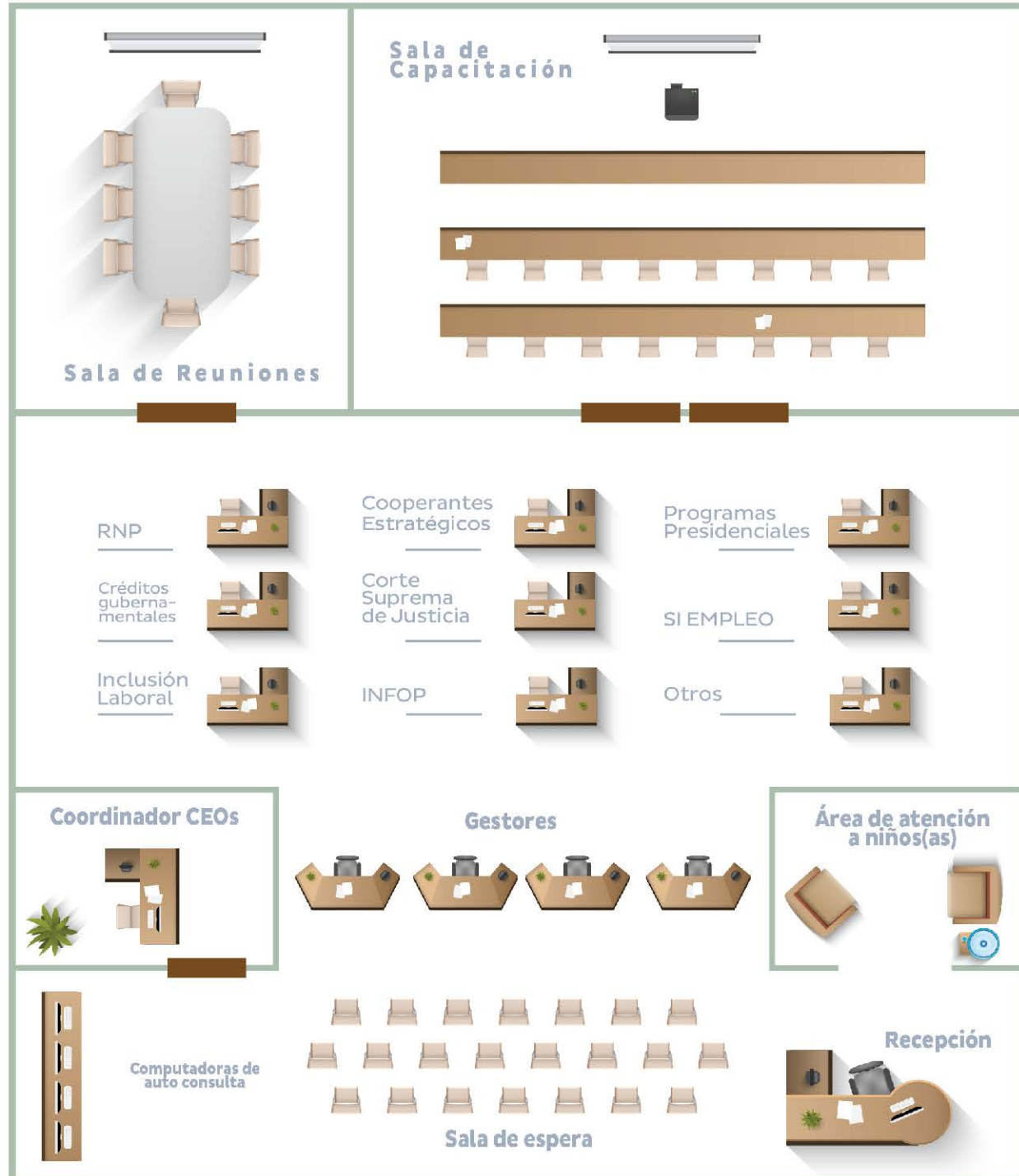
2. Organización de áreas internas

La organización de las áreas internas dependerá de la categoría del CEOH, para los CEOH's categoría A, se requiere un espacio conjunto que cuente con áreas comunes para: sala de espera para usuarios, auto consulta, cubículos de gestores de empleo y oportunidades de todas las instituciones participantes y prestadoras de servicios; salas capacitación/orientación; salas de reuniones/entrevistas y los respectivos cubículos de los coordinadores de los CEOH's y personal de apoyo. En el caso de la Categoría B, cada institución participante y/o prestadora de servicio estará ubicada en instalaciones diferentes, pero contarán con las mismas áreas de atención a usuarios. La figura siguiente muestra un ejemplo de la distribución de estas áreas:

Ilustración 7: Ejemplo de distribución de las áreas

CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL AL BUSCADOR DE EMPLEO Y OPORTUNIDADES

Propuesta de Distribución de espacios físicos (Opción A)*



*La OPCIÓN B hace referencia a que la prestación del servicio será únicamente proporcionada por SI EMPLEO, dentro del espacio físico.

Las diferentes áreas se detallan a continuación:

2.1. Sala de espera para usuarios (Buscadores de empleo/oportunidades y empleadores/actores)

Es el lugar en donde los usuarios esperan ser atendidos. Debe contar con los estándares de circulación que permitan asegurar los correctos flujos para acceder a los diferentes servicios. Deberá adecuarse con un televisor que transmita información del mercado laboral, puestos de trabajos vacantes, videos tutoriales o material de visibilidad del servicio, entre otros o bien ambientar con música para evitar ruidos molestos o escuchar el diálogo de una entrevista. Este espacio debe propiciar un entorno favorable generando comodidad y orden, accesible al público.

En este espacio se pueden realizar las siguientes acciones:

- Completar fichas y/o documentación necesaria para presentar en algún servicio del centro de empleo y oportunidades.
- Informar a través de la colocación de trifolios u otros acerca de los servicios de empleo y oportunidades.
- Colocar números para generar orden en las atenciones y que éstas se generen en un marco equitativo.
- Colocar un libro de sugerencias y felicitaciones apostándole a la calidad en el servicio.

Insumos mínimos requeridos:

- Mural informativo o cartelera con el calendario de actividades próximas, jornadas, ferias de empleo y otras actividades similares.
- Material de lectura relacionado con el mercado laboral, trifolios informativos, material de promoción de empleo.
- Sillas necesarias de acuerdo a la demanda por parte de las personas usuarias.
- Mesas de apoyo.
- Televisor y videos informativos, en su defecto un dispositivo para poner música para evitar ruidos molestos o escuchar el diálogo de una entrevista.
- Libro y/o buzón de sugerencias.

Puntos clave:

- Dar turnos de espera a las personas usuarias.

2.2. Espacio para equipo de auto consulta y auto Inscripción

Este espacio permite hacer uso del servicio de auto consulta, para gestionar las vacantes u opciones sin necesidad de ser atendido por el gestor de empleo y oportunidades. Este espacio estará junto al área de espera, o incluso formar parte de ésta.

Acciones estándar a realizar en esta sección:

- Auto inscripción en la plataforma de empleo y oportunidades.
- Consultas de vacantes en la plataforma de empleo y oportunidades.
- Apertura de cuentas electrónicas para aplicar a vacantes de forma virtual.
- Elaboración de CV. en formato estándar incorporado para que el usuario únicamente coloque sus datos.

Insumos mínimos requeridos:

- Módulo de auto consulta: Equipo de cómputo para auto consultas (1 computadora/1 silla).
- Formato preestablecido de CV.

2.3. Cubículos de recepción /Gestores de empleo y oportunidades:

Este espacio permite recibir al usuario en condiciones que favorezcan los procesos de comunicación, la gestión técnica a realizar y la entrevista de recepción, aquí genera el primer contacto con el usuario que es el que define el itinerario e impacto del servicio.

Acciones estándar a realizar en esta sección:

- Ejecutar protocolo de recepción.
- Recibir y analizar la solicitud del buscador de empleo/oportunidades y/o empleador.
- Realizar diagnóstico: Determinar el perfil del buscador de empleo/oportunidades y/o empleador.
- Realizar inscripción y/o auto inscripción en la plataforma de empleo y oportunidades.
- Llenar formato de recepción de vacante.
- Elaborar el pacto de compromiso (servicio) y plan de acción para la búsqueda de empleo.
- Acompañar al buscador de empleo y oportunidades en su plan de búsqueda de empleo y oportunidades.

- Direccionar a servicios internos (por ejemplo: talleres laborales) o hacerle derivación interinstitucional.
- Entregar/recibir documentación para trámites.

Mobiliario y equipamiento:

- Dos sillas y un escritorio por cubículo.
- Computadora con conexión a banda ancha de Internet.

Herramientas e insumos mínimos requeridos:

- Formularios de inscripción y trifolios en general de los servicios de empleo y oportunidades (material de apoyo de cada servicio prestado).
- Plataforma informática / formulario del servicio de orientación.
- Boletas de pacto o plan de acción personal.
- Agenda.
- Fichas de derivación interinstitucional.
- Formulario de derivaciones interinstitucionales activas.
- Hoja de recepción de vacantes.
- Otra papelería para tramites.

Sugerencias:

- Una vez atendido el usuario, se debe archivar la documentación del proceso realizado para su seguimiento y control de información.

2.4. Espacio de Gestión Empresarial:

Es un espacio utilizado principalmente para realizar una entrevista de trabajo a usuarios. En especial estará destinado a empleadores que efectúan preselección en situ.

Acciones estándar a realizar en esta área:

Los empleadores realizarán procesos de reclutamiento y selección de personal. Aplicación de Pruebas, entrevistas, capacitación previa a selección; evaluación para reconocimiento de competencias, entre otras.

Mobiliario y equipamiento

- Mesa de reuniones
- Sillas conforme tamaño de mesa

- Computadora con conexión a banda ancha de Internet, acceso a salas virtuales para entrevistas en línea.

Herramientas e insumos mínimos requeridos:

- Plataforma informática.
- Folletos de los programas de incentivos y otros.
- Políticas de inclusión, Ley de discapacidad y otros instrumentos normativos.
- Formatos de entrevista de preselección.
- Pruebas psicométricas, lápiz y papel (Inteligencia, Personalidad- Aptitudes- específicas según área).
- Insumos de librería.

Puntos claves:

- Privacidad real del cubículo: que no haya interferencias, que no se escuchen los diálogos entre el entrevistado y el entrevistador, que garantice la confidencialidad de los datos.
- Ubicación de la computadora no interfiriendo el diálogo y la visión entre recepcionista y usuario.
- Analizar la cantidad de cubículos necesarios en función de los tiempos de una entrevista, la concurrencia de usuarios promedio en función de un porcentaje de desocupados, la cantidad de gestores de empleo y oportunidades disponibles.

Sugerencias:

- Se sugieren divisorios hasta el techo, dado que otras alternativas (mamparas, biombos, armarios, tabiques) no brindan la misma seguridad.

2.5. Área o sala de reuniones:

Es un sala o aula para el desarrollo de reuniones con usuarios para orientación laboral y reuniones de personal, eventualmente también podrá utilizarse para talleres o actividades de capacitación. La disponibilidad de este espacio dependerá del tamaño de la oficina y de las actividades que se necesite realizar internamente (talleres, reuniones de información).

Acciones estándar a realizar en esta área:

- Realizar reuniones con usuarios como el encuentro de asesoría u orientación laboral.
- Realizar reuniones de personal.
- Desarrollar talleres o jornadas formativas internas.
- Realizar talleres sociolaborales o jornadas de capacitación con usuarios.
- Realizar evaluación para la selección de personal por medio de pruebas psicométricas, de conocimientos y aptitud; mismas que se aplican como una práctica para el buscador de empleo y oportunidades.
- Proporcionar base de datos con preparación básica para intermediación.
- Realizar pacto de servicios, para direccionamientos y/o derivaciones interinstitucionales.

Mobiliario y equipamiento

- 20 sillas y 4 mesas (según demanda y capacidad del CEOH)
- Pizarrón
- Pantalla
- Proyector

Los participantes y/o prestadores de servicios del proceso de derivación interinstitucional o de la gestión territorial podrán utilizar este espacio para:

- Instituciones de formación profesional, para que certifiquen al usuario-perfil proceso de empleabilidad-INFOP, centros de formación técnica.
- Centros de Desarrollo Empresarial- asesoría técnica para emprendedores y apoyo técnico a las MIPYMEs-Perfil emprendedor.
- Otras instituciones externas, programas sociales podrán utilizar estos espacios para desarrollar acciones correspondientes a los servicios que prestan.

Insumos mínimos requeridos

- Cuadernillos de instrucción, planes de trabajo, presentaciones y otras herramientas o material didáctico para los talleres; así como también las metodologías de ejecución para talleres sociolaborales o jornadas de capacitación.

- Pruebas Psicométricas lápiz y papel (Inteligencia, Personalidad- Aptitudes- específicas según área).
- Plataforma de orientación ocupacional.
- Insumos de librería: marcadores, tizas, hojas en blanco, cartulinas, cinta papel y otros que se consideren necesarios.

Puntos claves:

- De preferencia que tenga ambiente climatizado o con temperatura que permita trabajar en los talleres con comodidad.
- Con suficiente iluminación y ventilación.
- Control de las interferencias acústicas y físicas.
- Versatilidad de las instalaciones y el equipamiento para adaptarse a talleres y auditorio para reuniones informativas.

Sugerencias:

- No se necesitan grandes espacios, por el contrario, los lugares “justos” que permitan que algunas dinámicas se hagan al aire libre (patios), dan un ambiente de calidez que siempre es necesario crear en talleres y presentaciones.

2.6. Área de coordinación del CEOH´s:

Es el área que utilizará la coordinación del CEOH territorial, este lugar servirá también para ubicar la documentación de la gestión de los servicios y el equipamiento de comunicación.

Actividades que se realizan en el área:

- Coordinar las diferentes áreas y servicios que presta el CEOH.
- Archivar la documentación que se produce en los servicios.
- Elaborar informes a la coordinación operativa de CEOH´s sobre los servicios brindados.
- Utilizar el equipamiento de comunicación para las distintas necesidades de los servicios: citar usuarios, realizar invitaciones, etc.
- Fotocopiar e imprimir.

Mobiliario y equipamiento:

- Una silla y un escritorio.
- Computadora con impresora.

- Fotocopiadora.
- Equipamiento de comunicación: teléfono.
- Armarios y ficheros.

Insumos mínimos requeridos:

- Insumos de librería.

Puntos clave:

- Seguridad de la documentación y archivos.

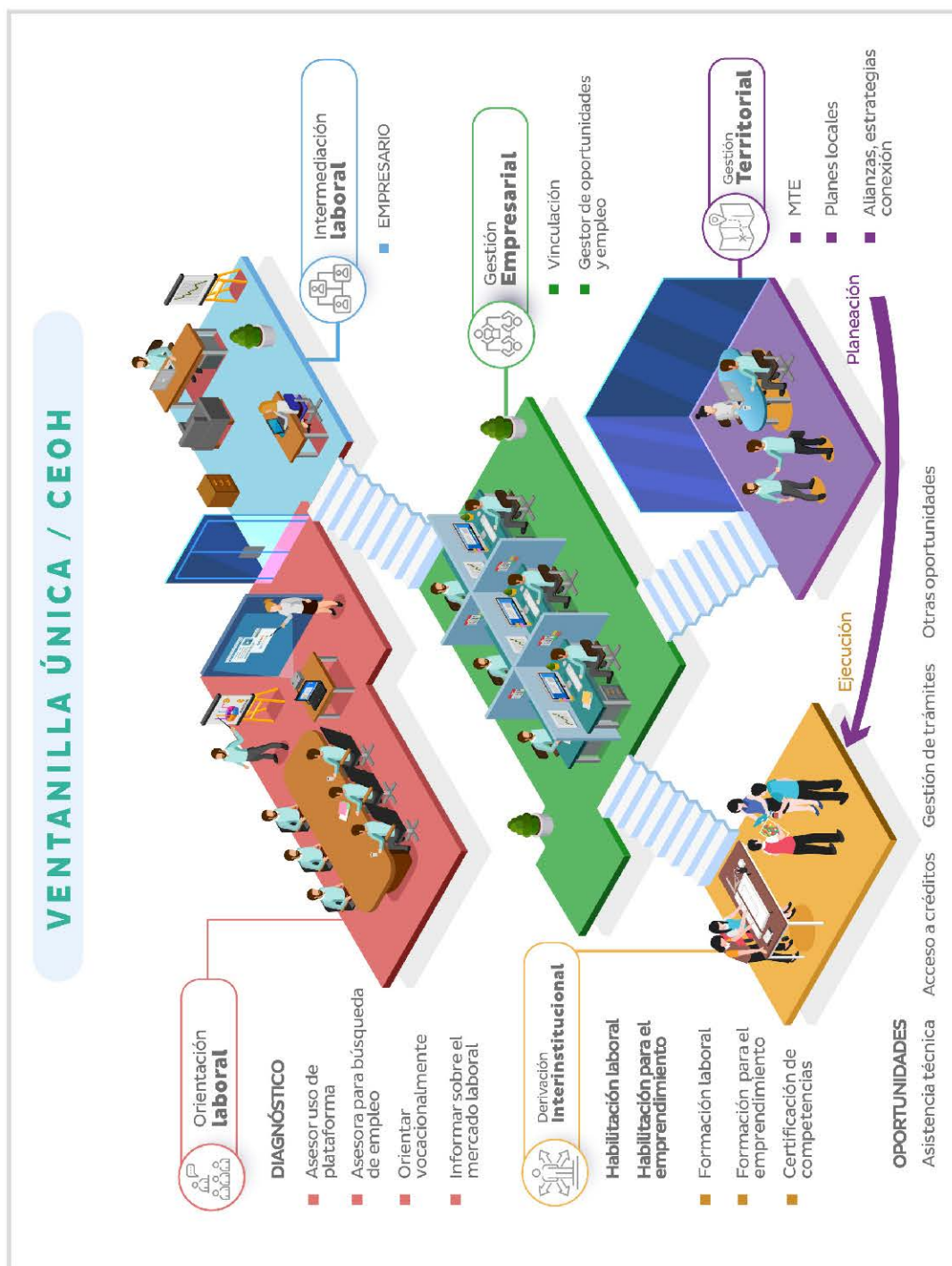
Sugerencias:

- Se sugiere establecer un plan de organización de los archivos y la documentación administrativa producida y/o guardada.

2.5 Procedimientos del Servicio de Empleo y Oportunidades

Para operar los Centros de Atención Integral de Servicios de Empleo y Oportunidades de Honduras se presentan los procedimientos que son responsabilidad del Departamento de Servicios de Empleo:

Ilustración 8: Proceso de Empleo y Oportunidades del SI EMPLEO





1. Procedimiento de la Gestión Territorial

1.1 Propósito

El propósito de la Gestión Territorial es propiciar a los actores clave del territorio concernientes a la temática de empleo y oportunidades, un espacio inclusivo de participación, coordinación, planificación y gestión de procesos para contribuir a la promoción del empleo digno y productivo; y el desarrollo económico local en los diferentes municipios en donde tiene presencia el servicio de empleo y oportunidades.

1.2 Alcance

El procedimiento de gestión territorial es aplicable para la red de CEOH's del SI EMPLEO, ubicados en puntos estratégicos del país, en sus diferentes modalidades de atención presencial y virtual. Asimismo, corresponde su aplicación al Servicio de Gestión Territorial del Departamento de Servicios de Empleo.

La gestión territorial gira en torno a dos aspectos fundamentales:

a) La instalación y b) seguimiento a las mesas territoriales de empleo.

La elaboración e implementación de planes locales de promoción de empleo e ingresos, que se constituye en una estrategia para la promoción de empleo digno, productivo y de oportunidades de ingresos, para la población con problemas de empleo.

Para el desarrollo del servicio se ofrece asistencia, orientación, acompañamiento y seguimiento a la conformación, instalación y funcionamiento de las mesas territoriales de empleo; así como a la formulación, actualización y ejecución de los Planes de Promoción de Empleo e Ingresos, en los diferentes territorios propiciándoles acceso a oportunidades de diversa índole.

La conformación de la MTE la impulsa el Coordinador del CEOH del territorio con el apoyo del Gestor de Empleo y Oportunidades, bajo la dirección del Coordinador Técnico del Servicio de Gestión Territorial, articuladamente con los actores del territorio.

La formulación, ejecución y seguimiento de los Planes Locales de Promoción de Empleo e Ingresos; así como el seguimiento al funcionamiento de la MTE es

dirigido por el Comité Ejecutivo, en el cual el Coordinador CEOH funge como Secretario; de acuerdo a lo establecido en los Artículos 18 y 22 del Manual de Funcionamiento de la MTE.

Para la prestación del servicio, se desarrollan las siguientes actividades:

1.1.1 Mapear actores y conformar la Mesa Territorial de Empleo (MTE)

El coordinador del CEOH en conjunto con el Gestor de Empleo y Oportunidades identifican los actores territoriales vinculados a los temas de generación de empleo y oportunidades.

Caracterizar las instituciones vinculadas a los temas de generación de empleo y oportunidades identificadas en el mapeo; para ser consideradas en la conformación de la MTE.

Conformar e instaurar la MTE, con lo actores seleccionados, en caso de que en el territorio exista otra mesa organizada se pueden aprovechar esos espacios, para no duplicar esfuerzos.

NOTA: Este mapeo y caracterización de actores contendrá también los actores de las derivaciones interinstitucionales. Por lo que será utilizada y actualizada por ambos servicios. (derivación interinstitucional y gestión territorial) en documentos estandarizados que incluye las particularidades de cada servicio.

1.1.2. Elaborar el Plan Local de Promoción de Empleo e Ingresos

Identificar y priorizar, en conjunto con los integrantes de la MTE los problemas de la situación de empleo en cada uno de los territorios, asociando los factores de causalidad de los problemas determinados a partir de las dimensiones sistémicas descubiertas en la Estrategia de Promoción de Empleo Decente e Ingresos.

Formular el marco de resultados, especificando el cambio concreto que se espera obtener en el problema principal identificado, en cada una de las cuatro dimensiones causales del problema: personas afectadas, unidades económicas, instituciones públicas, población y territorio.

Coordinar la organización del Comité Ejecutivo de la MTE; conforme a los establecido en el Artículo 18 del Manual de Funcionamiento de las MTE.

Elección y diseño de intervenciones más efectivas para alcanzar los resultados en cada dimensión del problema; se trata de establecer las actividades principales (productos, bienes y servicios) elegidas por su

eficacia potencial y viabilidad para alcanzar los resultados esperados en cada dimensión causal del problema, dando como producto el Plan de Promoción de Empleo e Ingresos.

Elaboración del Plan de Trabajo Anual de la MTE, a partir del Plan de Desarrollo

Económico y Promoción del Empleo (PDEPE) que cubre el periodo 2018 – 2028.

Realizar socialización del Plan Local de Promoción de Empleo e Ingresos en reuniones con Cámaras de Comercio, Autoridades Municipales, Gremiales, medios de comunicación entre otros, procurando el alineamiento de los planes de todas las instituciones que intervienen en el tema de empleo decente e ingresos en el municipio.

1.1.3. Implementar y dar seguimiento del Plan Local de Promoción de Empleo e Ingresos

Ajustar y aprobar el manual de funcionamiento de la mesa; conforme a los Artículos 23 y 24 del manual de Funcionamiento de la MTE.

Apoyar la implementación del Plan de Promoción del Empleo e Ingresos como una herramienta de planificación estratégica.

Apoyar técnicamente la implementación de las actividades previstas en el Plan de Trabajo Anual.

Apoyar en la realización de acciones de visibilidad y comunicación de las actividades del Plan de Trabajo Anual.

Apoyar en la elaboración de informes por cada una de las 4 dimensiones del plan y con esto consolidar un informe general, sobre los avances y logros de las actividades del Plan y recomendaciones para su mejoramiento.

Apoyar a la MTE en el proceso de implementación, seguimiento y evaluación del plan.

1.3 Resultados Esperados

Mesa instalada y funcionando con la participación de actores locales públicos y privados con competencias en la promoción de empleo, ingresos y oportunidades.

Actores locales capacitados para liderar agendas locales para la promoción del empleo digno y productivo.

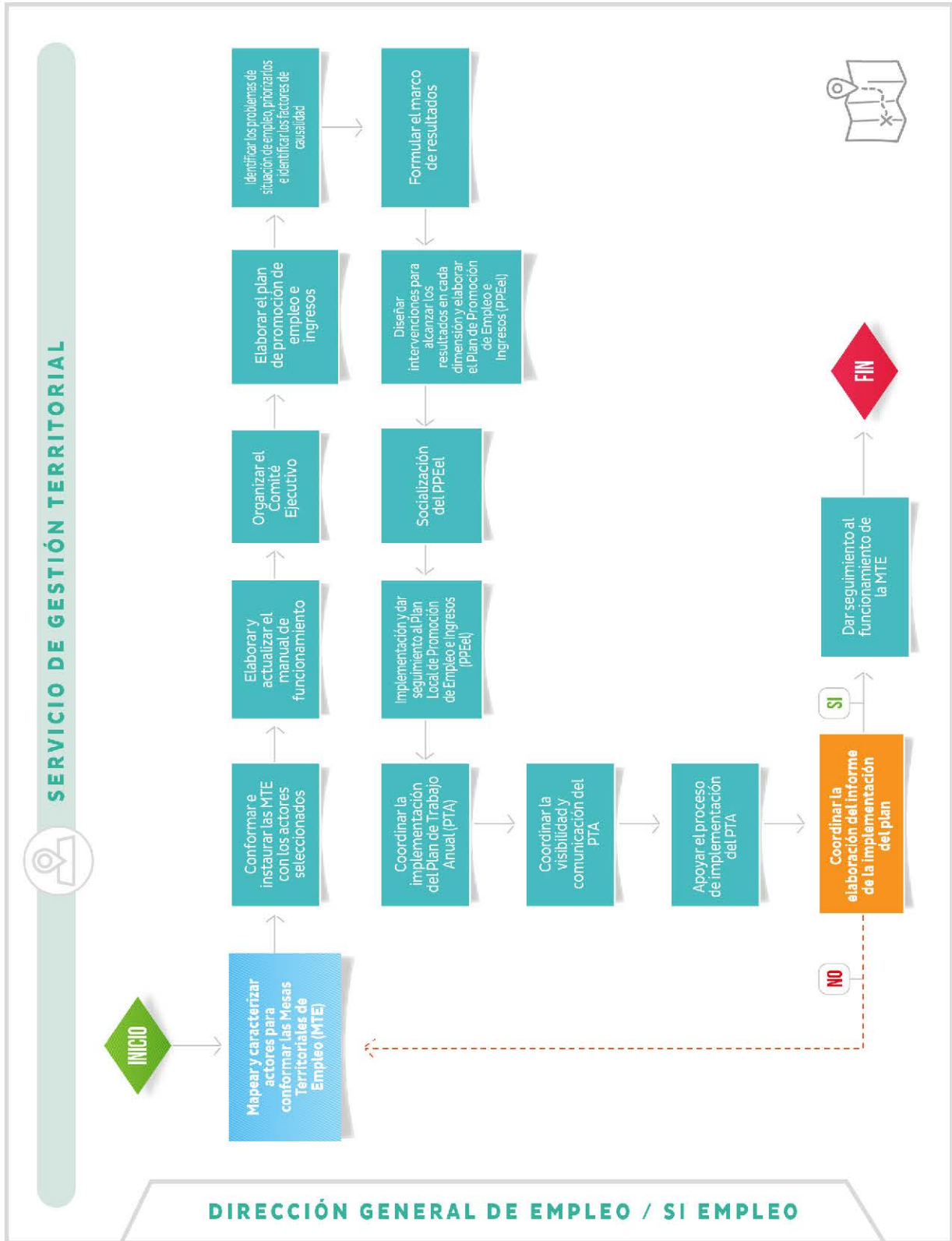
Planes Locales de Promoción de Empleo e Ingresos elaborados con la participación activa de la MTE y apoyados técnicamente por el personal de SI EMPLEO.

Planes Locales de promoción de Empleo e Ingreso en implementación, con la participación activa de la MTE y con el apoyo técnico de SI EMPLEO.

Plan de trabajo anual elaborado e implementado, alineado a los planes de las instituciones que integran la MTE.

MTE posicionada como referente local en el área de elaboración, ejecución, evaluación de planes, programas y proyectos de empleo en el ámbito local.

La MTE mantiene estrecha coordinación y articulación con la respectiva Unidad de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad, para abordar conjuntamente, en el ámbito local, el manejo de la problemática del mercado laboral y la promoción de empleo digno y productivo.





2. Procedimiento del Proceso de Planeación Estratégica y Operativa

La planeación estratégica y operativa del servicio, considera las características de los territorios, la oferta y demanda del servicio de empleo y oportunidades, entre otros para determinar la capacidad instalada de cada uno de los CEOH's en los diferentes territorios y conforme a ello poder definir las metas operativas correspondientes. Bajo este esquema se presenta el siguiente procedimiento:

2.1 Propósito

El propósito de la planeación estratégica y operativa del Servicio de Empleo y Oportunidades es establecer los objetivos, metas resultados, productos, alcance de las acciones y beneficiarios, de cada uno de los servicios que se prestan en los CEOH's del SI EMPLEO; de acuerdo con los lineamientos dictados por la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, UPEG de la SETRASS y el SI EMPLEO.

2.2 Alcance

El procedimiento de gestión territorial es aplicable para la red de CEOH's de SI EMPLEO, ubicados en puntos estratégicos del país, en sus diferentes modalidades de atención presencial y virtual. Asimismo, corresponde su aplicación al Servicio de Gestión Territorial del Departamento de Servicios de Empleo.

2.3 Enunciado del Procedimiento

El Departamento de Servicio de Empleo, planifica sus actividades conforme a los lineamientos dictados por la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG) a través de la UPEG de la SETRASS, las actividades se planifican por CEOH, según servicios, en periodos mensuales, trimestrales y anuales, considerando el comportamiento de los servicios en periodos anteriores y utilizando los formatos de Planificación Mensual y POA- SI EMPLEO.

Esta actividad es realizada, por el equipo central (Coordinador de Mejora Continua y Coordinadores Técnicos de los cinco servicios) junto con los coordinadores de los CEOH's, de cada territorio, mediante dos etapas:

I Etapa- Construcción de Cadena de Valor/POA

Realizar la planificación en el periodo de mayo-junio de acuerdo con lo establecido por SCGG:

- Construir la cadena de valor, básicamente la estructura que va vinculado al POA de SI EMPLEO.
- Trasladar la estructura a la matriz de POA, desvinculando productos, indicadores y actividades por cada uno de los servicios; los que son remitidos a los Coordinadores de los CEOH ´s de cada territorio, para realizar el proceso de programación de metas del servicio; considerando los resultados o estadísticas existentes y las justificaciones de baja o alta ejecución.
- Una vez realizada la programación de cada uno de los servicios, por parte del Coordinador del CEOH de cada territorio y el Coordinador Técnico de cada Servicio, se remite al Coordinador de Mejora Continua de SI EMPLEO, para que consolide, identifique y establezca las metas de la cadena de valor.

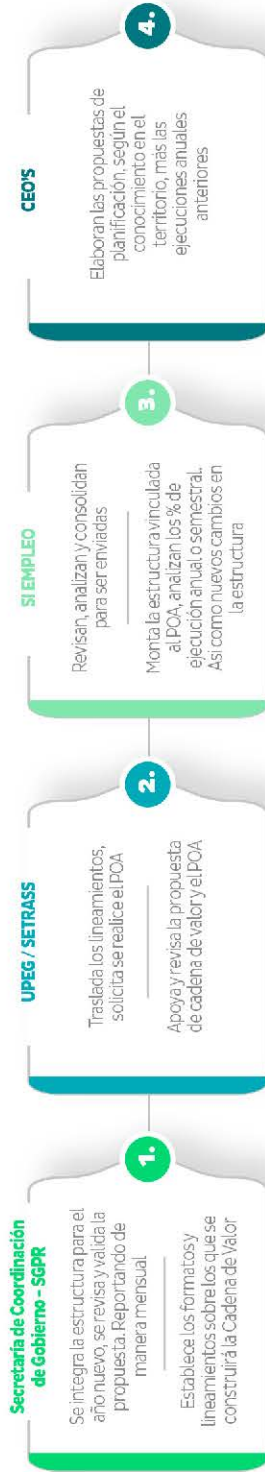
II Etapa- Ajustes Cadena de Valor/POA

Realizar los ajustes a la planificación en el periodo de diciembre (año que finaliza)-enero (siguiente año), de acuerdo a lo establecido por SCGG:

- El Coordinador de Mejora Continua de SI EMPLEO en conjunto con los Coordinadores Técnicos de los Servicios y el Coordinador del CEOH de cada territorio, analizan las metas establecidas para cada uno de los servicios y realizan los ajustes, conforme al comportamiento del año en curso.
- Remitir a la UPEG la matriz de POA oficial y cadena de valor.
- Cargar la cadena de valor de SI EMPLEO al Sistema de Gestión por Resultado, para su respectivo monitoreo por parte de la SCGG.

En algunos casos, en el último trimestre del año se realiza reprogramación de actividades, por ejecución alta o baja en las metas establecidas, coordinando este ajuste con el Coordinador del CEOH de cada territorio, justificando ante la UPEG y SCGG las razones del ajuste.

PROCESO DE PLANIFICACIÓN



ASPECTOS COMPLEMENTARIOS DE LA PLANIFICACIÓN





3. Procedimiento para el Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Gestión del Servicio de Empleo y Oportunidades

Para poder realizar la mejora continua de los servicios es necesario monitorear, dar seguimiento y evaluar la gestión de los servicios en forma cíclica asegurando así el progreso continuo, la aplicación de este procedimiento permitirá definir un plan de acción o de mejora donde se plasman los problemas y las acciones preventivas, correctivas y de mejora para solucionarlos, para luego implementar esas acciones y transcurrido un periodo verificar o evaluar los resultados, conforme los objetivos planteados comprobando la eficiencia y eficacia de las mismas, finalizando con la toma de decisiones con base a esos resultados, planteando las acciones de mejora, preventivas y correctivas para mejorar los procesos. De aquí la importancia de aplicar este procedimiento:

3.1 Propósito

El monitoreo, seguimiento y evaluación tiene como propósito recolectar, analizar, documentar y evaluar la ejecución de los procesos y los resultados de los diferentes servicios que presta el SI EMPLEO a través de los CEOH's que funciona a nivel nacional, mediante el adecuado uso y explotación de la información, para responder de manera efectiva a las necesidades de los usuarios y de los territorios, así como realizar una evaluación permanente del cumplimiento de las metas establecidas en el POA y buscar la mejora continua de los servicios a través del ciclo PHVA.

3.2 Alcance

El procedimiento de monitoreo, seguimiento y evaluación es aplicable para la red de CEOH's de SI EMPLEO, ubicados en puntos estratégicos del país, en los cinco servicios de acuerdo con las diferentes modalidades en que se prestan los mismos. Asimismo, corresponde su aplicación a la Unidad de Mejora Continua del Departamento de Servicios de Empleo.

3.3 Enunciado del Procedimiento

El soporte del monitoreo a las instituciones públicas y en el caso particular del SI EMPLEO de la SETRASS, es la plataforma del Sistema Presidencial de Gestión por Resultados responsable de producir los informes para conocer el desempeño de las instituciones públicas.

SI EMPLEO cuenta con una planificación operativa anual, la que es conformada por los POA's de los 15 CEOH's que funcionan a nivel nacional y cuenta con 22 unidades de medida; los resultados de las actividades realizadas por cada uno de los servicios son medidos de forma mensual de la siguiente forma:

1. Se establece un calendario de cortes, para envío de la información a la Unidad de Planeamiento y Evaluación-UPEG de la SETRASS quienes a su vez la remiten a la jefatura del departamento de servicios de empleo -SI EMPLEO.
2. Los coordinadores de los CEOH's hacen el ingreso de la información al POA-SI EMPLEO que maneja la UPEG y elaboran justificaciones de sobre y baja ejecución.
3. La información es subida al SGPR, en los primeros 12 días después de las fechas de corte, acompañada de los medios de verificación que respaldan las gestiones realizadas.
4. Finalmente se elaboran los informes de gestión, en los que se analizan los resultados obtenidos en cada uno de los servicios.

3.4 Seguimiento y monitoreo de los servicios

El Coordinador de Mejora Continua de SI EMPLEO, en conjunto con los Coordinadores Técnicos de los Servicios y los Coordinadores CEOH's, realizan acciones de seguimiento y monitoreo de cada uno de los servicios, de la siguiente forma:

3.4.1 Servicio de Orientación Laboral (Profesional)

Monitorean y evalúan las gestiones realizadas para lograr un efectivo diagnóstico (Triaje laboral) de los usuarios de manera que les permita derivarlos a los servicios requeridos de acuerdo con sus necesidades y perfil.

Implementan mecanismos de consulta para asegurar que el empresario o su representante reciban los servicios requeridos y que el buscador de EyO reciba una orientación, acompañamiento, asistencia técnica y seguimiento, para acceder a las oportunidades de emprendimientos, formación profesional, opciones de programas o proyectos gubernamentales, de la cooperación internacional, organizaciones no gubernamentales u otros relacionados.

Analizan la gestión, identificando oportunidades de mejora, acciones preventivas o correctivas, poniendo en funcionamiento un plan de mejora continua para implementar dichas acciones y optimizar el servicio; abordando las conclusiones a las que se llega en los círculos de calidad.

3.4.2 Servicio de Intermediación Laboral

Monitorean y evalúan las gestiones realizadas para lograr el acercamiento entre los buscadores de EyO y las empresas que buscan cubrir plazas vacantes.

Implementan mecanismos de consulta para asegurar que el buscador de EyO logra su colocación en una plaza y que las empresas solventan su necesidad de reclutamiento de talento humano, de acuerdo con el perfil establecido.

Analizan la gestión y de existir oportunidades de mejora, preventivas o correctivas pone en funcionamiento un plan de mejora continua para implementar dichas acciones y optimizar el servicio; abordando las conclusiones a las que se llega en los círculos de calidad.

3.4.3 Servicio de Gestión Empresarial

Monitorean y evalúan las gestiones realizadas para lograr un efectivo proceso de búsqueda de talento humano para las empresas o instituciones.

Implementan mecanismos de consulta para asegurar que el empresario público o privado, reciba asesoría y acompañamiento en el proceso de búsqueda de talento humano para sus empresas o instituciones.

Analizan la gestión y de existir oportunidades de mejora, preventivas o correctivas pone en funcionamiento un plan de mejora continua para implementar dichas acciones y optimizar el servicio; abordando las conclusiones a las que se llega en los círculos de calidad.

3.4.4 Servicio de Derivación Interinstitucional

Monitorean y evalúan las gestiones realizadas con los buscadores de EyO y las instituciones a las que se están haciendo derivaciones.

Implementan mecanismos de consulta para asegurar que el buscador de EyO solventa su necesidad y que los acuerdos, convenios, cartas de entendimiento y mecanismos de articulación están funcionando adecuadamente.

Analizan la gestión y de existir oportunidades de mejora, preventivas o correctivas pone en funcionamiento un plan de mejora continua para implementar dichas acciones y optimizar el servicio; abordando las conclusiones a las que se llega en los círculos de calidad.

3.4.5 Servicio de Gestión Territorial

Monitorean y evalúan el funcionamiento y sostenibilidad de la mesa y los avances en la ejecución del plan de trabajo anual.

Implementan mecanismos de consulta para asegurar que la MTE cumpla con los propósitos para la cual fue organizada, los integrantes asistan a las reuniones y el plan de trabajo anual es ejecutado.

Analizan la gestión y de existir oportunidades de mejora, preventivas o correctivas pone en funcionamiento un plan de mejora continua para implementar dichas acciones y optimizar el servicio; abordando las conclusiones a las que se llega en los círculos de calidad.

Figura 1: Ciclo PHVA de la mejora continua



Para realizar el ciclo PHVA, cada coordinador técnico de Servicio auditará la gestión de un servicio diferente al suyo, luego presentarán los resultados de dicha auditoria y el responsable de cada servicio en conjunto con los coordinadores de los CEOH's identificarán las acciones preventivas, correctivas y de mejora, elaboran un plan de gestión para solventarlas, en periodos definidos, para luego repetir la evaluación mediante ejercicios de auditoria de servicios para mediación.



4. Procedimiento para el Seguimiento de las gestiones realizadas con los Buscadores de Empleo y Oportunidades, Empresas y Actores del Servicio

Un procedimiento clave que debe implementar el SI EMPLEO es el seguimiento de las gestiones realizadas con los buscadores de empleo y oportunidades, las empresas y los actores o instituciones participantes proveedoras de servicios de oportunidades, este permite conocer metodológicamente los resultados de todas las gestiones que realizan los CEOH's para solventar la problemática o necesidad de los usuarios de los servicios, para asegurarles respuestas integrales y personalizadas.

4.1 Propósito

El propósito del seguimiento a las gestiones que se realizan con los Buscadores de Empleo y Oportunidades, las Empresas y los Actores o instituciones participantes proveedoras de servicios de oportunidades es conocer los resultados obtenidos de las gestiones realizadas por los CEOH's y medir su eficiencia y eficacia de manera que los buscadores de EyO realmente solventen su necesidad de un empleo u oportunidad de ingresos y que a la vez las empresas cubran sus plazas vacantes de acuerdo al perfil solicitado.

4.2 Alcance

El seguimiento de las gestiones realizadas con los buscadores de Empleo y Oportunidades, Empresas y Actores o instituciones participantes proveedoras de servicios de oportunidades es aplicable a toda la red de CEOH's del SI EMPLEO del país, en sus diferentes categorías, modalidades y servicios. Asimismo, es responsabilidad de los Coordinadores de mejora continua y corresponde su aplicación a los Coordinadores Técnicos de los Servicios, Coordinadores CEOH's y gestores de empleo y oportunidades.

4.3 Enunciado del Procedimiento

El seguimiento a las gestiones realizadas con los buscadores de EyO, las empresas y los actores del servicio, la realiza el Gestor de Empleo y Oportunidades, bajo la dirección del Coordinador del CEOH del territorio y los Coordinadores Técnicos de los Servicios. El seguimiento es realizado mediante llamada telefónica o correo electrónico de acuerdo a los Protocolos de Seguimiento definidos.

4.4 Seguimiento y monitoreo de los servicios |

El Gestor de Empleo y Oportunidades, bajo la dirección del Coordinador del CEOH del territorio y los Coordinadores Técnicos de los Servicios, realizan acciones de seguimiento a los buscadores de Empleo y Oportunidades, Empresas y Actores del Servicio, de la siguiente forma:

4.4.1 Seguimiento a los buscadores de empleo y oportunidades

El Gestor de EyO dará seguimiento a los servicios prestados mediante acompañamiento el día de la visita, revisión en plataforma, llamadas telefónicas o correos electrónicos dirigidos al buscador de EyO, utilizando el Protocolo de Seguimiento del Buscador de EyO, los resultados podrán ser los siguientes:

- Orientados
 - Asesorado en uso de la plataforma
 - Asesorado para la búsqueda de empleo
 - Orientado vocacionalmente
 - Informado sobre el mercado laboral
- Intermediado laboralmente
- Remitidos a Derivación interinstitucional
- Remitidos a otros servicios de la SETRASS

Al ser remitido un postulante a las empresas que tienen posiciones vacantes, el Gestor de EyO procederá a darle seguimiento vía teléfono o correo electrónico al buscador de EyO remitido, para conocer los resultados de dicha gestión. Los resultados pueden ser los siguientes:

- **Contratado:** en este caso registra la gestión como “*contratado*” y define nueva fecha para dar seguimiento al finalizar el periodo de prueba.
- **En proceso de selección:** registra la gestión como “*en proceso*” y programa otra fecha para realizar el seguimiento.
- **No contratado:** registra la gestión como “*no contratado*” y procede a actualizar el pacto de servicios o plan de acción personal con nuevas opciones disponibles en los diferentes servicios; asimismo, coordina con gestión empresarial para que ellos indaguen en la empresa las razones de la no contratación y se registra en el pacto.

 **NOTA:** Se asegura de realizar en el mismo momento del seguimiento el registro en el sistema o herramienta disponible, así como en el pacto de servicios o plan de acción personal.

4.4.2 Seguimiento a las empresas

El Gestor de EyO dará seguimiento a las gestiones empresariales manejadas en el CEOH, mediante visitas, llamadas o envío de correos electrónicos, para conocer los resultados de dichas gestiones; utilizando el **Protocolo de Seguimiento** de las empresas, los resultados pueden ser los siguientes:

- Empresa Asesorada:
 - En el uso de la plataforma, sobre los servicios, en la elaboración del descriptor y perfil de puestos, para registrarse.
- Vacantes captadas
- Vacantes cubiertas
- Vacantes no cubiertas
- Vacante desactivada:
 - Suficientes candidatos para selección, concluido el proceso de selección, vacante cubierta, congelada la vacante, elimina vacante, Candidatos no idóneos al perfil buscado; solicita más candidatos, Reajuste de la vacante.
- Candidatos no se presentaron
- Candidatos contratados
- Candidatos no contratados/Causas de la no contratación
- Convocatorias en proceso
- Solicitudes hechas a otros servicios del SI EMPLEO y/o SETRASS
 - Personal habilitado para el empleo mediante un proceso de capacitación
 - Personal habilitado mediante un proceso de capacitación para el emprendimiento (MiPymes)
 - Personal certificado
 - Empresa asistida técnicamente
 - Empresa con financiamiento otorgado
 - Empresa con capital semilla y/o bienes materiales para emprender negocio otorgado
 - Consultas a otras dependencias de la SETRASS

El Gestor de Empleo y Oportunidades investigará y registrará los resultados de las gestiones empresariales, si el empresario solventó su requerimiento finaliza y cierra la gestión en el sistema o herramienta disponible, en caso de no haber solventado su requerimiento y solicita asesoría u otro servicio, se deriva al servicio requerido, hasta que logre solventar su necesidad; asegurándose que cada una de las gestiones quede registrada en el sistema y en el formulario de registro de la empresa.

NOTA: Se asegura de realizar en el mismo momento del seguimiento el registro en el sistema o herramienta disponible, así como en la ficha de la empresa. De igual manera que los ajustes relacionados específicamente con al cambio de perfil sean visibles ante los otros servicios, enviando las respectivas alertas.

4.4.3 Seguimiento a los actores

El Gestor de EyO, dará seguimiento al pacto de servicios o plan de acción del *buscador de EyO*, utilizando el *Protocolo de Seguimiento del Buscador de EyO*, para verificar el estatus de su gestión referente a la búsqueda de una oportunidad, registrándolo en la plataforma en el módulo de seguimiento o en la herramienta disponible, los resultados pueden ser los siguientes:

- Habilitado para el empleo mediante un proceso de capacitación
- Habilitado mediante un proceso de capacitación para el emprendimiento
- Certificado
- Asistido técnicamente
- Financiamiento otorgado
- Capital semilla y/o bienes materiales para emprender negocio otorgado
- Negocio aperturado
- Trámites relacionados al empleo o emprendimiento realizados

Si el buscador solventó su requerimiento finaliza y cierra la gestión en el sistema o herramienta disponible, en caso de no haber solventado su requerimiento y solicita asesoría u otro servicio, se deriva nuevamente, hasta que el buscador logre solventar su necesidad.

NOTA: Se asegura de realizar en el mismo momento del seguimiento el registro en el sistema o herramienta disponible, así como en el pacto de servicios o plan de acción personal.

El seguimiento de las gestiones de las empresas a instituciones derivadas se realizará en el servicio de Gestión Empresarial. Aclarando que en el caso de las Mipymes podrán ser atendidas con necesidades relacionadas con oportunidades de formación o habilitación para el empleo o el emprendimiento; asistencia técnica, financiamiento o gestión de trámites.



5. Servicio de Orientación Laboral

La orientación laboral o profesional es el primer contacto que tiene el usuario con el gestor de empleo y oportunidades que le informa, aconseja o guía en su proceso de búsqueda de empleo u oportunidades, donde se diagnostica de acuerdo a su perfil elaborando un itinerario de empleabilidad y transfiriéndolo a los diferentes servicios para su atención.

5.1 Propósito

El servicio de orientación laboral o profesional tiene como propósito incorporar a los usuarios (buscadores de empleo y oportunidades y/o empresas) a un abanico de posibilidades, informando sobre cada uno de los beneficios que ofrece el SI EMPLEO a través de los CEOH's, realizando un diagnóstico/ triaje laboral que permite derivar al ciudadano al servicio requerido de acuerdo con las necesidades previamente identificadas; internamente a una orientación profesional para el diseño de itinerario, búsqueda activa de empleo, orientación sobre mercado laboral y externamente derivaciones a otros servicios del SI EMPLEO entre ellos intermediación laboral, derivación interinstitucional (formación, capacitación, certificación, reconocimiento de competencias: emprendimiento, autoempleo, asistencia técnica y asistencia financiera) y otros servicios de la SETRASS.

5.2 Alcance

El procedimiento del servicio de orientación laboral o profesional es aplicable para la red de CEOH's de SI EMPLEO, ubicados en puntos estratégicos del país, en sus diferentes modalidades de atención presencial y virtual. Asimismo, corresponde su aplicación al Servicio de Orientación Laboral del Departamento de Servicios de Empleo.

5.3 Enunciado del Procedimiento

Para el desarrollo del servicio se aplican diferentes estrategias y técnicas efectivas, que permiten analizar las cualificaciones del buscador de empleo y oportunidades, estableciendo itinerarios de intervención con relación a su perfil, competencias, preferencias y entorno laboral. También se desarrollan actividades específicas para mejorar sus competencias laborales para incrementar sus oportunidades

de acceso a un empleo, habilitación laboral (formación y/o capacitación y/o certificación de competencias), autoempleo, emprendimiento, asistencia técnica y asistencia financiera para generar ingresos, procurando mantener el vínculo personal con el buscador hasta que se logre su inserción. También se atiende al empresario o su representante para derivarlo al servicio del cual requiere asistencia.

La prestación del servicio de orientación laboral, la realiza el Gestor de Empleo y Oportunidades, bajo la dirección del Coordinador del CEOH del territorio y el Coordinador Técnico del Servicio de Orientación Profesional (Laboral), articuladamente con los otros servicios del departamento, desarrollando las siguientes actividades:

I. Diagnóstico Laboral (Triage Laboral)

Recibir al usuario (buscador de EyO y empresas) dando la bienvenida e investigar sobre el propósito de la visita.

a) Si se trata de una empresa:

Se le consulta, si está inscrita en la plataforma informática, dependiendo de la respuesta se procede de la siguiente forma:

Si está inscrita, verificar en la plataforma el RTN de la empresa, si existe, lo valida. Una vez verificada la información lo remite al paso al Servicio de Gestión Empresarial.

Si no está inscrita, pero cuenta con RTN, se le toman y registran los datos en la plataforma electrónica y se le pide que lo envíe vía medios electrónicos, para continuar con su proceso y lo remite Gestión Empresarial.

Si no está inscrita y no cuenta con RTN se remite al servicio de Derivación Interinstitucional donde lo asesoraran para formalizar su empresa o alguna oportunidad de asistencia.

NOTA: El requisito del RTN es indispensable por seguridad de la empresa y del buscador de empleo y oportunidades, para conocer si la empresa está legalmente constituida.

b) Si se trata de una Agencia de Empleo Pública o Privada de Colocación (AEP):

Requiere registrarse o ya está registrada en la SETRASS y solicita un servicio, como coordinar acciones de reclutamiento y selección con el SI EMPLEO, lo deriva al servicio de gestión empresarial para que le apoye con la solicitud para atenderla coordinadamente con los servicios del Departamento y con el DRAEP.

c) Si se trata de una solicitud de charla educativa:

Recibida de parte de colegios, universidades, organizaciones/ instituciones interesadas en temas de empleo y oportunidades pasar al inciso **a.3.**

d) En el caso del buscador de empleo y oportunidades:

Realizar las siguientes gestiones:

- Registrarlo o actualizar sus datos en la plataforma electrónica.
- Diagnosticar la empleabilidad, analizando su historial laboral, para determinar su nivel de empleabilidad y conforme a ello establecer itinerarios de intervención, utilizando los criterios estándar para definir la ruta de los direccionamientos y/o derivaciones.
- Informarle sobre los diferentes servicios internos y externos que ofrece el CEOH y a los que pueden ser derivado.
- Si está interesado en los servicios ofertados y ha identificado sus necesidades procede a elaborar o actualizar el itinerario de empleabilidad plasmado en el pacto de servicio o plan de acción personal, revisándolo conjuntamente con él, previo a su respectiva firma, una vez firmado lo remite al paso II.

NOTA: El pacto de servicios o plan de acción personal será actualizado y ajustado en todo el recorrido del buscador de EyO, por los diferentes servicios internos y externos que presta el CEOH. El Gestor de Empleo y Oportunidades se asegurará del registro, ajuste y seguimiento del pacto.

Asegurarse de registrar en la plataforma, todas las gestiones realizadas en el momento que se realizan, evitando al máximo postergar el registro.

II. Derivar al buscador de empleo y oportunidades, empresas y AEP, a los servicios del CEOH y de la SETRASS.

a) Derivar a los servicios de asesoría, orientación e información al buscador de EyO y a las empresas:

a.1) Asesorar sobre el uso de la plataforma:

- En el caso de la empresa y las AEP, esta asesoría se la brinda el servicio de gestión empresarial.
- En el caso del buscador de EyO, se le dirige al área de auto consulta, en donde se presentan dos situaciones:

1. El buscador de EyO no posee conocimientos básicos en el uso de computadora y navegación en internet, por lo tanto, el Gestor de Empleo y Oportunidades procede a asesorarle sobre la herramienta y el manejo de la plataforma electrónica y lo acompaña en la búsqueda.
2. El buscador de EyO posee conocimientos básicos en el uso de computadora y navegación en internet, por lo tanto, el Gestor de Empleo y Oportunidades procede a asesorarle sobre la herramienta y el manejo de la plataforma electrónica, para que el realice la búsqueda solo.

En el proceso de asesoría se les explica la importancia de la herramienta para su proceso de búsqueda de empleo, indicándoles como ubicar la página, como crear usuario y como realizar las búsquedas de acuerdo a su perfil profesional.

NOTA: Una vez asesorado sobre el uso de la plataforma se le extiende una ficha de información que incluye dirección electrónica, usuario, contraseña o password, número de teléfono de la oficina CEOH y cualquier otro dato que se considere importante para seguimiento del proceso.

Toda esta gestión debe quedar registrada en la plataforma como personas.

a.2) Apoyo para la búsqueda activa de empleo:

En esta actividad puede presentarse las siguientes situaciones:

- El buscador de EyO no cuente con experiencia laboral, ni en la búsqueda de empleo (buscador primario), por lo tanto, el Gestor de Empleo y Oportunidades procede a explicarle sobre los talleres socio laborales o charlas de orientación en temas como: redacción de curriculum vitae, técnicas en la búsqueda de empleo, entrevista laboral, inteligencia emocional para el buscador de empleo, migración laboral y emprendimiento. De acuerdo al interés del buscador de EyO, coordina las fechas y horas en que él puede recibir los talleres, **dejándolo debidamente registrado en el sistema**. Una vez llegada la fecha se desarrolla el taller, procediendo posteriormente a derivarlo a los servicios establecidos en el pacto de servicios o plan de acción personal, **asegurándose que tanto la plataforma electrónica, como y el pacto queden actualizados**.
- El buscador de EyO a pesar de que tiene experiencia laboral y en la búsqueda de empleo (buscador experimentado), si es de su interés actualizarse en alguno de los talleres que proporciona el CEOH, realiza los mismos pasos del inciso anterior.
- Estos talleres pueden ser impartidos en el día de la inscripción, un día posterior o programados semanal o quincenalmente, dependiendo de la demanda y capacidad operativa del CEOH. Cuando se invita al buscador

de empleo y oportunidades para recibir la charla, se le da una ficha que incluye sus datos y certifica que ya se encuentra inscrito, indicándole que puede acudir a la misma en cualquiera de las fechas programadas.

a.3) Orientar vocacionalmente al buscador de EyO:

Excepcionalmente, si llega un buscador de empleo o un estudiante a solicitar orientación, se les da la oportunidad de recibir la charla o taller de orientación vocacional y se procede a agendar para su desarrollo.

Una vez impartida la orientación, se procede a registrar en la plataforma informática, las personas beneficiadas con charlas de orientación vocacional impartidas.

a.4) Orientar sobre el mercado laboral al buscador de EyO y a las empresas:

Orientar al solicitante sobre ocupaciones laborales con mayor demanda, salarios, la demanda laboral según región y otros que le permitan tener conocimiento del comportamiento de mercado laboral.



NOTA: El Observatorio de Mercado laboral (OML) tendrá disponible la información actualizada, para que el Gestor de Empleo pueda facilitarla al solicitante.

b) Derivar al servicio de intermediación laboral:

De acuerdo con el pacto de servicios o plan de acción personal para la búsqueda de empleo y al visualizar vacantes a las que el buscador de empleo y oportunidades se podría postular, dependiendo de sus habilidades y competencias laborales.

c) Derivar al servicio de derivación interinstitucional:

De acuerdo al pacto de servicios o plan de acción personal para la búsqueda de oportunidades, que le permita la mejora de empleabilidad y lo acerque a la posibilidad concreta de ser preseleccionado para un puesto de trabajo o tener acceso a un emprendimiento, cursos de formación u oportunidades de programas y proyectos socioeconómicos.

d) Derivar a otros servicios de la SETRASS:

Cuando el buscador así lo requiera o necesite atención en temas referentes a trabajo infantil, inspección, conciliación, entre otros.

III. Gestionar la solicitud de las empresas y AEP para asesoría, orientación e información

Las empresas o AEP atendidas por gestión empresarial, al requerir de otros servicios del CEOH y de la SETRASS, realiza gestiones para que sea atendido por otros servicios y actúan articuladamente para dar respuesta a la solicitud. Las solicitudes de las empresas y AEP pueden ser entre las más usuales:

- Para atender una necesidad referente a asesoría en temas relacionadas con charlas o talleres de orientación pasa al inciso **a.2** para que le solventen su necesidad.
- Para atender una necesidad referente a asesoría en temas de información sobre el mercado laboral pasa al inciso A4, para que le solventen su necesidad.
- Para atender solicitud de asistencia técnica referente a la inducción de AEP, en proceso de inscripción y emisión de licencia en el Departamento de Regulación de Agencias de Empleo Privadas (DRAEP) de la DGE de la SETRASS, conforme al Artículo 35 de su Reglamento, realiza gestiones de coordinación con los servicios de orientación laboral, con el DRAEP y la DGIT, remitiéndolo al **inciso II** para la gestión de la solicitud.

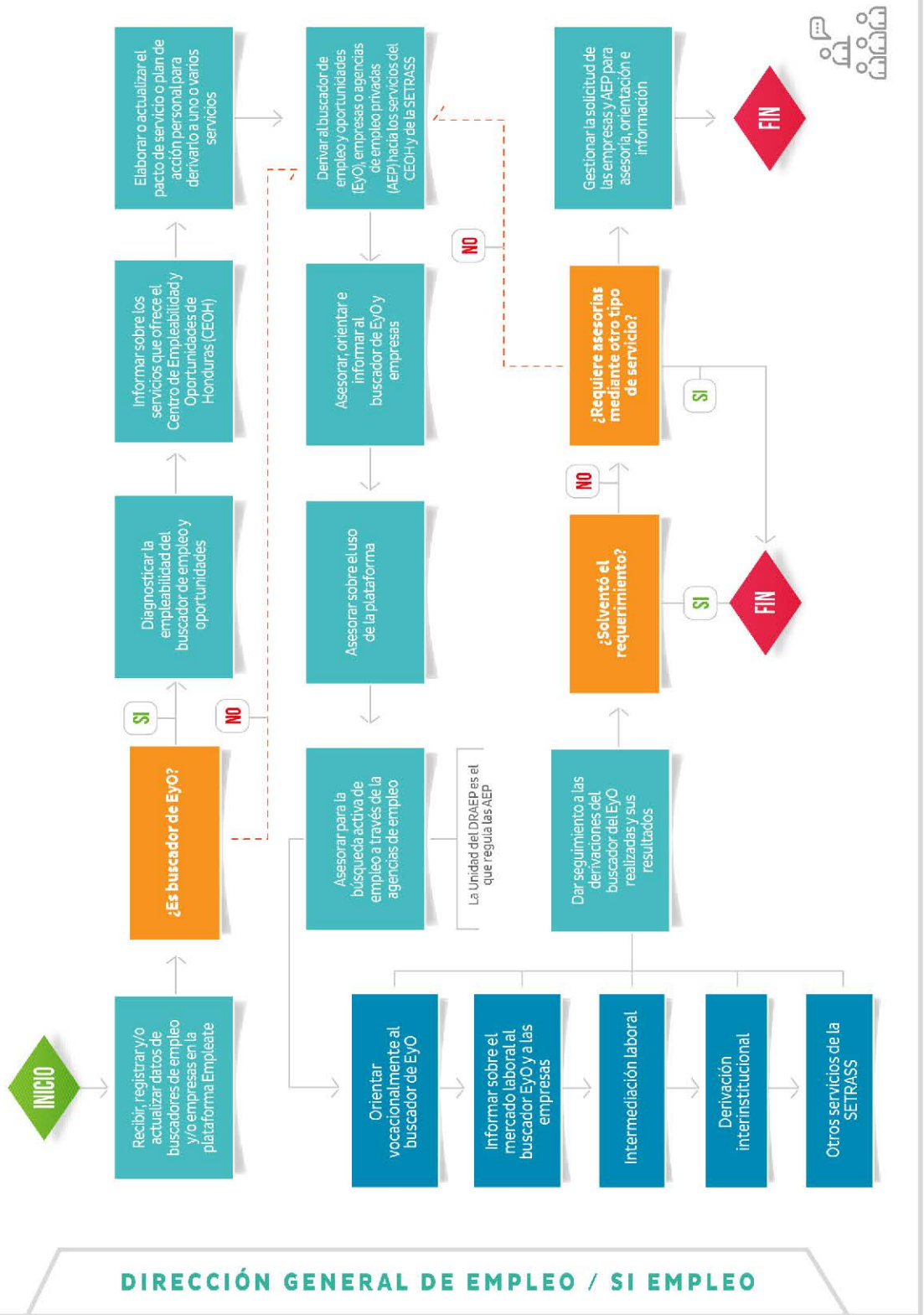
Resultados Esperados

Personas atendidas apoyadas para encontrar empleo o alternativas, mediante pacto de servicios o plan de acción para la búsqueda de empleo u otras alternativas para el usuario.

Informe integral de recorrido de orientación del usuario en la plataforma que contiene: historia laboral / direccionamientos internos (talleres sociolaborales realizados) / o derivación interinstitucional que se le ha efectuado, plan de acción e informe final. (que puede ser impreso como currículum personal).

Reportes del servicio en plataforma.

SERVICIO DE ORIENTACIÓN LABORAL





6. Servicio de Intermediación Laboral

6.1 Propósito

El propósito del servicio de intermediación laboral es facilitar la conexión entre los buscadores de EyO, con las empresas que necesitan cubrir una plaza vacante, realizando una preselección de candidatos de acuerdo al perfil requerido, los que son remitidos a las empresas para su evaluación y posterior contratación o colocación.

6.2 Alcance

El procedimiento del servicio de intermediación laboral es aplicable para la red de CEOH's del SENAEH, ubicados en puntos estratégicos del país, en sus diferentes modalidades de atención presencial y virtual. Asimismo, corresponde su aplicación al Servicio de Intermediación Laboral del Departamento de Servicios de Empleo.

6.3 Enunciado del Procedimiento

Para el desarrollo del servicio se realizan procesos de preselección de candidatos de acuerdo a los perfiles solicitados, proporcionando a las empresas los candidatos idóneos para cubrir sus puestos de trabajo vacantes.

La prestación del servicio de intermediación laboral, la realiza el Gestor de Empleo y Oportunidades, bajo la dirección del Coordinador del CEOH del territorio y el Coordinador Técnico del Servicio de Intermediación Laboral, articuladamente con los otros servicios del departamento, desarrollando las siguientes acciones:

I. Gestionar las ofertas de los buscadores de EyO

- Atender la solicitud del buscador de EyO, revisando en la plataforma electrónica vacantes en las que coincida su perfil. Si el perfil se acopla a una vacante disponible continua en el paso 4.
- Si no encuentra una oportunidad de vacante disponible, revisa su pacto de servicios o plan de acción personal, lo deriva nuevamente al servicio que indica el pacto o queda en espera de una oportunidad de empleo; registrando todo esto en la plataforma.

II. Gestionar las demandas de las empresas

- Revisar las vacantes disponibles demandadas por las empresas, de acuerdo a información generada por el servicio de gestión empresarial y disponible en la plataforma.
- En caso de no existir vacante disponible finaliza el proceso de intermediación.
- Si existen plazas vacantes se continua con el paso 4.

III. Intermediar a la oferta y demanda de empleo

Buscar en la plataforma informática, perfiles de puestos disponibles que se ajusten a los requisitos establecidos por la empresa para cubrir su plaza vacante; realizando el cruce entre la oferta del buscador de EyO, y la demanda de vacante de la empresa.

Si el buscador de empleo y oportunidades no cumple con el perfil del puesto requerido por la empresa, se deriva a otros servicios para enriquecer su historial laboral o queda en espera de otra oportunidad.

Si el perfil del buscador de EyO, cumple con el de la vacante, se notifica de la siguiente forma:

- Si es presencial le indica la vacante disponible y las condiciones necesarias para postularlo. En el caso de las personas que fueron preseleccionadas de la plataforma informática, se contactan a través de la convocatoria para investigar sobre su disponibilidad laboral e informar sobre la oportunidad de una plaza vacante.

Si desea postularse, se remiten los buscadores de EyO, para valoración por parte de la empresa; la postulación de candidatos preseleccionados puede hacerse de la siguiente forma:

- Enviando a los buscadores a la empresa para su evaluación.
- Proporcionando un lugar dentro del CEOH para que el empresario pueda realizar la evaluación correspondiente.
- Remitiendo el listado de postulantes vía correo electrónico, de acuerdo a lo establecido por el representante de la empresa.
- Cuando un buscador de EyO, identifica en la plataforma una oportunidad de empleo de acuerdo a su perfil, se avoca al CEOH con el código de la vacante, y el Gestor de Empleo y Oportunidades procede a postularlo o realiza el proceso de preselección y envía por correo electrónico el listado de candidatos preseleccionados a la empresa.

- El número de postulantes enviados depende en algunos casos de las condiciones establecidas por el representante de la empresa.
- Si el buscador de EyO no desea postularse al puesto ofrecido, queda en espera de otra oportunidad de puesto vacante.

Resultados Esperados

Responder según criterios predefinidos a las expectativas de los buscadores de EyO para su colocación en una plaza y de las empresas para la cobertura de puestos de trabajo.

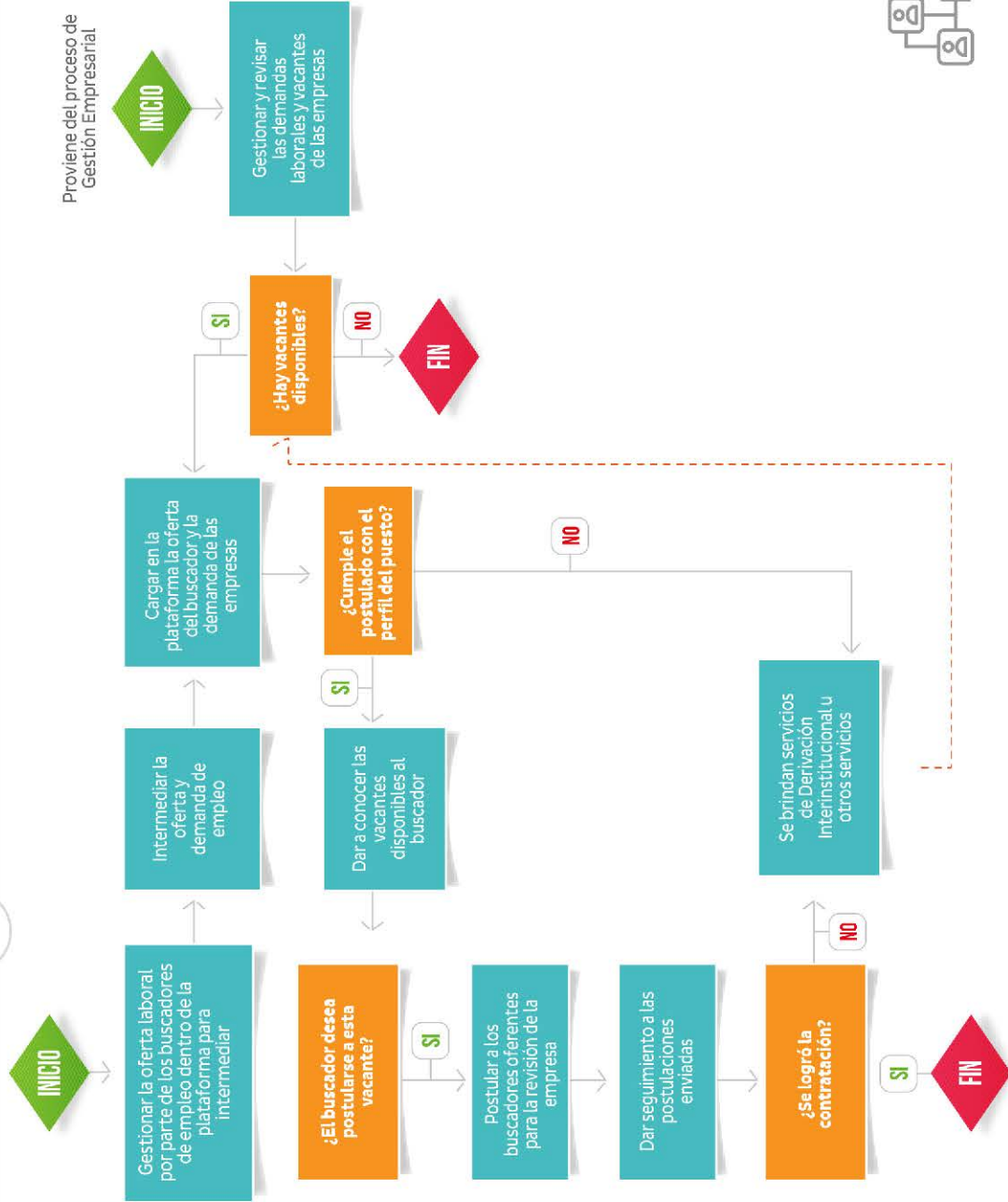
Realizar la intermediación laboral utilizando información calificada y actualizada en las bases de datos de las empresas y buscadores de EyO.

Realizar la remisión a otros servicios internos como orientación laboral o externos a través de la derivación interinstitucional, en los casos que no apliquen o no fueran seleccionados a las plazas vacantes.

Informe integral del proceso de respuesta de la vacante: preselección de postulantes, entrevistas de preselección, lista de remitidos, informes de seguimiento de los puestos cubiertos.

Reportes del servicio en plataforma.

SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL



Proviene del proceso de Gestión Empresarial



DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO / SI EMPLEO



7. Gestión Empresarial

7.1 Propósito

El servicio de gestión empresarial tiene como propósito promover ante el tejido empresarial, la utilización de los servicios que presta el SENAEH a través de los CEOH's, propiciando un mayor involucramiento de los empleadores y resaltando su importancia en los procesos relacionados con el mercado laboral, mediante el mecanismo de acompañamiento a las empresas en el proceso de búsqueda de talento humano, para sus empresas o instituciones.

7.2 Alcance

El procedimiento del servicio de gestión empresarial es aplicable para la red de CEOH's del SENAEH, ubicados en puntos estratégicos del país, en sus diferentes modalidades de atención presencial y virtual. Asimismo, corresponde su aplicación al Servicio de Gestión Empresarial del Departamento de Servicios de Empleo.

7.3 Enunciado del Procedimiento

Para el desarrollo del servicio, se utiliza un mecanismo de acompañamiento a las empresas públicas, privadas y sociales en el proceso de búsqueda de talento humano para sus empresas o instituciones. administrando y gestionando las oportunidades de empleo en la plataforma electrónica, con el fin de cubrir los perfiles de puestos que proporciona el empresario de conformidad a sus requerimientos.

La prestación del servicio de gestión empresarial, la realiza el Gestor de Empleo y Oportunidades, bajo la dirección del Coordinador del CEOH del territorio y el Coordinador Técnico del Servicio de Gestión Empresarial, articuladamente con los otros servicios del departamento, realizando las siguientes acciones:

I. Planificar las acciones de gestión empresarial

El Coordinador del CEOH del territorio con el apoyo del Gestor de Empleo y Oportunidades, en coordinación con el Coordinador Técnico del Servicio de Gestión Empresarial, realiza el mapeo, caracteriza las empresas por sector, actividad económica, tamaño y zona geográfica, entre otros, para actualizar periódicamente el directorio, asegurándose de utilizar los formatos

estandarizadas con otros servicios que registran actores del territorio. El equipo del CEOH debe asegurarse de la implementación de dicho directorio, velando porque la información registrada sea correcta y vigente, llevando así un control eficiente de las empresas.

El Coordinador del CEOH del territorio planifica y asigna a los Gestores de Empleo y Oportunidades, la cartera de empresas a ser atendidas por cada uno de ellos, con el propósito que puedan darle una atención personalizada para atender eficazmente sus requerimientos.

II. Realizar la promoción de los servicios

El Gestor de Empleo y Oportunidades realiza las siguientes acciones:

- Brindar información sobre los servicios, la misma puede ser realizada en la oficina CEOH, a través de una visita a la empresa o mediante medios electrónicos (llamada telefónica, correo electrónico u otros).
- Una vez brindada la información, se consulta si desea **registrar la empresa en la plataforma electrónica**:
 - **No desea registrarse**, finaliza el proceso; manifestando su disponibilidad para atenderle en cualquier momento que precisen de los servicios.
 - **Desea registrarse**, asesora a la empresa para realizar el registro, verifica que cuente con el RTN y la valida, asimismo, utiliza el clasificador de actividades económicas para asegurar la utilización de los códigos correspondientes, posteriormente la acompaña en el proceso hasta completar el registro, enviando posteriormente mediante correo electrónico, el usuario y contraseña para uso de la plataforma electrónica para publicación de vacantes.
 - **La empresa se encuentra registrada**, se corroboran los datos y actualizan en caso de haber cambios en la información.

Si la empresa requiere de otros servicios de la SETRASS se hace la remisión respectiva.

Asegurarse que toda la gestión realizada en esta etapa quede registrada en los controles respectivos, mismos que servirán para dar seguimiento a la gestión.

III. Registrar y captar la vacante o reactivarlas

- Recoger y registrar la demanda laboral inmediata y futura de las empresas, acompañándoles para definir claramente el perfil requerido, utilizando para

ello el clasificador de ocupaciones, al momento de registrar los requisitos de la vacante consulta la disponibilidad de emplear personas con discapacidad, verificando que la demanda laboral propuesta no considere requisitos discriminatorios y que las condiciones laborales que ofrece el puesto este de acorde a la legislación laboral vigente.

- **Si la demanda laboral** es de postulantes para cubrir vacantes de forma inmediata, se procede a publicar la vacante en la plataforma informática y se gestiona la solicitud a través del servicio de intermediación laboral.
- **Si la demanda es a futuro** y requiere previo a su gestión, la capacitación y/o certificación de competencias, se gestiona a través de los servicios de intermediación Laboral y servicio de derivación interinstitucional, coordinando con ellos esta gestión.
- **En caso que la demanda requiera convocatorias masivas**, se explica al representante de la empresa sobre las ferias de empleo y otros mecanismos de reclutamiento masivo, para lo cual se ofrece apoyo para realizar convocatoria, registro de las solicitudes de personal, inscripción de postulantes, entre otros; de acuerdo a lo establecido en el manual de realización de ferias, se gestiona la solicitud a través del servicio de intermediación laboral y se solicita apoyo para la realización de la feria al Coordinador CEOH del territorio.
- En el caso de identificar puestos vacantes de difícil colocación, podrá hacer gestiones de intercambios de anuncios con las Agencias de Empleo Privadas (AEP), que cuenten con Licencia extendida por la SETRASS; de igual forma coordinar la promoción de proyectos conjuntos o proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración. Tal como lo establece el Artículo 46 del Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo y Servicios Conexos.

IV. Gestionar la solicitud de las empresas

- Cuando la demanda es de postulantes para cubrir vacantes inmediatas, se publica la/s vacantes y se gestiona la solicitud a través del servicio de intermediación laboral, coordinando con ellos esta gestión.
- En caso que la demanda de postulantes sea a futuro y/o requiere capacitación previa y/o certificación de competencias, la solicitud se gestiona a través de los servicios de intermediación laboral y derivación interinstitucional, coordinando con ellos esta gestión.
- Si la empresa requiere de convocatoria masiva, se gestiona la solicitud a través de los servicios de intermediación laboral. coordinando con ellos esta gestión.

- En el caso de identificar puestos vacantes de difícil colocación, podrá hacer gestiones de intercambios de anuncios con las Agencias de Empleo Privadas (AEP), que cuenten con Licencia extendida por la SETRASS; de igual forma coordinar la promoción de proyectos conjuntos o proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración. Tal como lo establece el Artículo 46 del Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo y Servicios Conexos.

Resultados Esperados

Habilitados empresarios para acceder a la plataforma electrónica y publicación de vacantes en la misma.

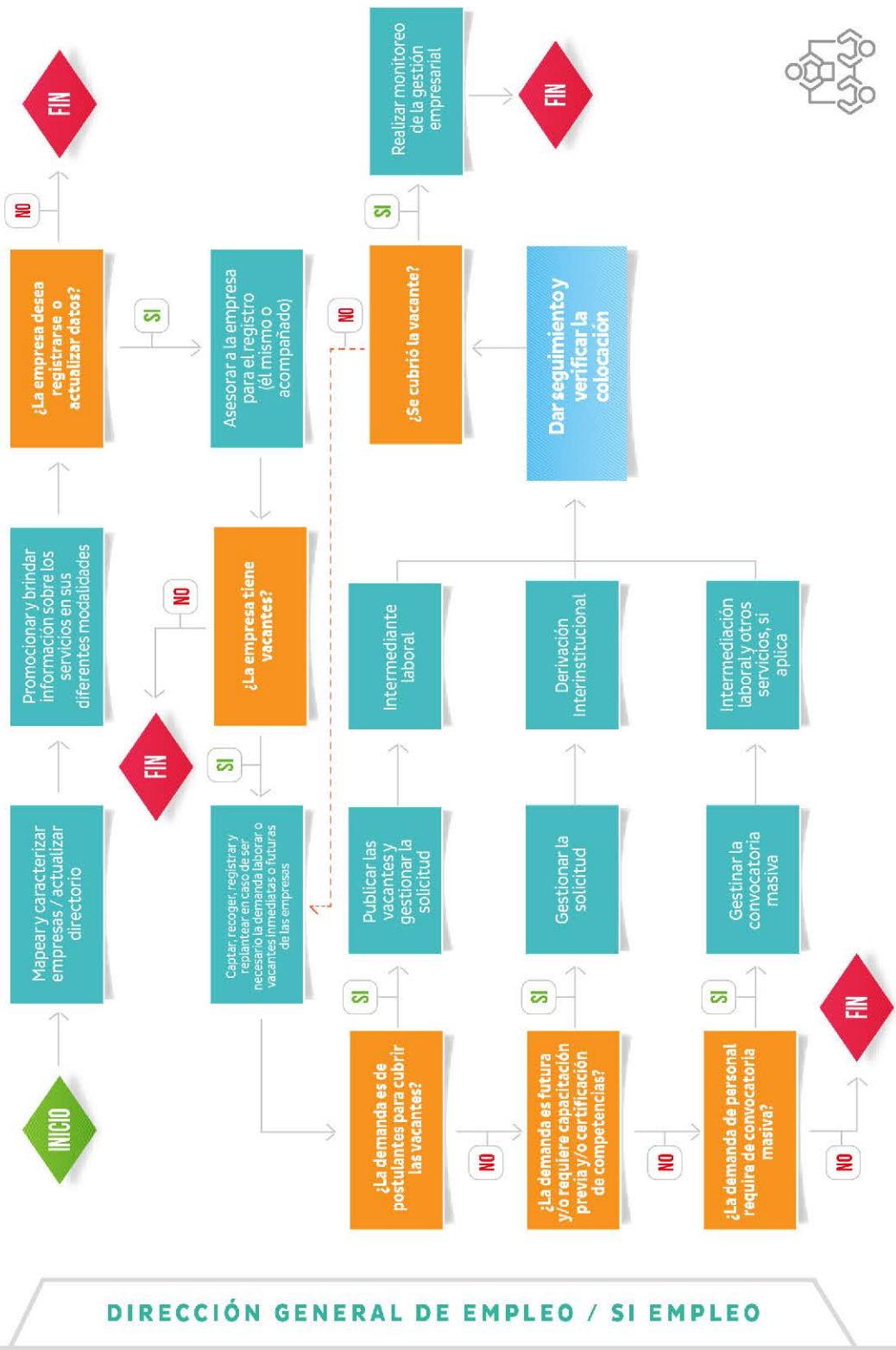
Vacantes cubiertas de acuerdo a perfil solicitado.

Brindar servicios a los empresarios que posicionen la oficina del SENAEH como referencia en términos de apoyo para la preselección de candidatos.

Construir una relación de colaboración con el tejido empresarial.

Construir un registro de empleadores por segmento y tipología de empresas que recibieron apoyos específicos.

SERVICIO DE GESTIÓN EMPRESARIAL



DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO / SI EMPLEO



8. Procedimiento del Servicio de Derivación Interinstitucional

8.1 Propósito

El propósito del servicio de derivación interinstitucional es gestionar y/o articular agendas de trabajo interinstitucional e intersectorial, para ofrecer a los buscadores de empleo y oportunidades, alternativas de ingreso mediante oportunidades de formación, capacitación, certificación y reconocimiento de competencias laborales; emprendimiento, autoempleo, asistencia técnica y financiera u otros programas de desarrollo socioeconómico ejecutados por el gobierno central o local, las instituciones del municipio u otras, como las iniciativas de la cooperación internacional y organismos no gubernamentales.

8.2 Alcance

El procedimiento del servicio de derivación interinstitucional es aplicable para la red de CEOH's del SI EMPLEO, ubicados en puntos estratégicos del país, en sus diferentes modalidades de atención presencial y virtual. Asimismo, corresponde su aplicación al Servicio de Derivación Interinstitucional del Departamento de Servicios de Empleo.

8.3 Enunciado del Procedimiento

Para el desarrollo del servicio se articulan acciones con diferentes instituciones especializadas que brindan servicios de formación, habilitación laboral, emprendimiento, asistencia técnica, entre otras oportunidades de ingreso, disponibles en los territorios, para que, mediante convenios y/o cartas de entendimiento, establezcan acuerdos de colaboración interinstitucional para derivar a los usuarios de los CEOH's; articulando en cada uno de los territorios con al menos con una institución que desarrolle acciones de formación y habilitación laboral y con una que fomente y apoye el emprendimiento.

La Red de CEOH's gestionará convenios marcos con instituciones como el INFOP, SENPRENDE, AHMON, entre las más importantes los cuales serán firmados por las autoridades superiores de cada institución para realizar acciones conjuntas en los diferentes territorios. Asimismo, en cada CEOH podrán gestionar acuerdos o cartas de entendimiento con actores locales, firmados por el Jefe del Departamento de Empleo.

Para la prestación del servicio de derivación interinstitucional, el Coordinador del CEOH del territorio, bajo la dirección del Coordinador Técnico del Servicio de Derivación Interinstitucional, realiza las coordinaciones estratégicas con las instituciones oferentes de oportunidades, para la respectiva derivación.

Las actividades operativas son realizadas por el Gestor de Empleo y Oportunidades bajo la dirección del Coordinador CEOH del territorio y el Coordinador Técnico del Servicio de Derivación Interinstitucional, articuladamente con las instituciones oferentes de oportunidades y con los otros servicios del departamento, desarrollando las siguientes acciones:

I. Mapear, caracterizar y priorizar las instituciones vinculadas al empleo y oportunidades²

El Coordinador del CEOH del territorio en conjunto con el Gestor de Empleo y Oportunidades y el Coordinador Técnico del Servicio de Derivación Interinstitucional, realizarán las siguientes acciones:

- **Mapear a las instituciones del territorio**, vinculadas con los temas de generación de empleo y oportunidades, identificándolas mediante visitas de campo o atendiendo una demanda específica de algún actor, en coordinación con el Servicio de Gestión Territorial.
- Una vez mapeado, el actor se define estrategia de acercamiento con el mismo, para poder establecer si amerita o no caracterizarse. Al identificar aquellas instituciones que cuentan con programas o acciones que permitan responder a las demandas de los buscadores, en cuanto a formación y habilitación laboral, así como al fomento y apoyo al emprendimiento, se procede a realizar la caracterización de ese actor.
- Para la caracterización de los actores puede hacerlo mediante diferentes entrevistas o métodos de investigación, en donde recolectará información en un instrumento creado para tal fin, que incluye la recopilación de datos con base a criterios de selección de la pertinencia o no de establecer una relación con un actor; toda esta información quedará registrada en la matriz de actores clave.
- Conforme el análisis de la información del paso anterior, seleccionará y/o priorizará aquellas instituciones que se alinean con los objetivos del servicio, para establecer convenios o cartas de entendimiento que permitan regular la relación y el protocolo de actuación para responder a las necesidades del buscador de empleo y oportunidades.

2. Oportunidades de Habilitación Laboral (capacitación, formación, certificación y reconocimiento de competencias); emprendimiento, autoempleo, asistencia técnica - financiera entre las más importantes-

El mapeo y caracterización de los actores es un proceso continuo el cual requerirá actualizarse periódicamente o en la medida que se requiera agregar, modificar o eliminar actores, dependiendo de las condiciones del territorio, de las mismas condiciones del actor, de las condiciones del servicio y sobretodo de las necesidades de los buscadores de EyO.

NOTA: Este mapeo y caracterización de actores contendrá también los actores de las mesas territoriales de empleo. Por lo que será utilizada y actualizada por ambos servicios. (derivación interinstitucional y gestión territorial).

II. Establecer mecanismos de intercambio y cooperación mutua con los actores, para gestionar los servicios de derivación interinstitucional.

El Coordinador del CEOH del territorio, en conjunto con el Gestor de Empleo y Oportunidades y el Coordinador Técnico del Servicio de Derivación Interinstitucional, realizarán las siguientes acciones:

- Una vez priorizados los actores, deberá definirse la cartera de servicios que las instituciones seleccionadas ofrecerán a los buscadores de EyO, así como el mecanismo de intercambio y cooperación mutua que utilizará de acuerdo al tipo de actor.
- Definir los protocolos de comunicación y coordinación entre el CEOH, las oficinas regionales y las instituciones que brindarán los servicios.
- Suscribir acuerdos, convenios de cooperación o cartas de entendimiento, con aquellas instituciones o actores priorizados o seleccionados, en donde se establecerán los objetivos, metas, planes de trabajo y compromisos y responsabilidades de las partes.
- Con aquellas instituciones con las cuales no se tengan convenio, pero si existe una relación de trabajo conjunto, se definirá y dará seguimiento a los planes de trabajo pactados, mediante ayuda memoria de los acuerdos de cooperación mutua.
- Socializar los acuerdos, convenios o cartas de entendimiento en el territorio para dar a conocer las acciones que se realizan conjuntamente y sus resultados a favor de la promoción del empleo decente y productivo.

III. Realizar la derivación interinstitucional

Establecidos los protocolos de comunicación y coordinación, el Gestor de Empleo y Oportunidades en conjunto con el Delegado de la institución que brindará el servicio, atenderán a los buscadores de oportunidades de la siguiente forma:

- Una vez que el buscador de EyO, ha pasado por el servicio de orientación laboral o triaje laboral y ha convenido un pacto de servicios o plan de acción, para continuar en el proceso de búsqueda de oportunidades, el Gestor de Empleo y Oportunidades, analiza el perfil y busca en el plan de trabajo y/o servicios ofertados por los actores, oportunidades para ofrecerle y derivarlo; seguidamente registra o actualiza en el pacto de servicios la gestión realizada, con información específica generada en esta etapa del proceso, dicho pacto contendrá al menos dos opciones de derivación a otras instituciones que están proporcionando apoyo y coordinando acciones con el CEOH.
- Se asegura de mantener comunicación con el actor, para validar que la oferta de servicios sigue vigente e informar sobre el buscador de EyO que remitirá.
- El plan de acción queda registrado en el sistema, en el módulo al que tendrá acceso las instituciones oferentes de oportunidades a las que se están derivando los buscadores de EyO. En caso, que dicha acción no esté habilitada en el sistema, el Gestor de Empleo y Oportunidades enviará a la institución oferente de oportunidades un correo con la ficha del buscador de EyO, para que este lo registre y complete con la información que se genere al darle atención a la necesidad del buscador.
- El delegado de la institución oferente de oportunidades atenderá al buscador de EyO, realizará las gestiones pertinentes, las que registrará, manteniendo informado al Gestor de Empleo y Oportunidades sobre los avances y logros obtenidos.
- En caso de recibir de parte del servicio de gestión empresarial, la solicitud de una empresa referente a la demanda de capacitación y/o certificación de competencias, previo a futuras contrataciones; el Gestor de Empleo y Oportunidades gestionará en coordinación con el área de gestión empresarial dicha solicitud con una institución dedicada a la formación y/o certificación de competencias, con las que se tiene convenios ya establecidos, para gestionar la solicitud realizando un proceso coordinado.

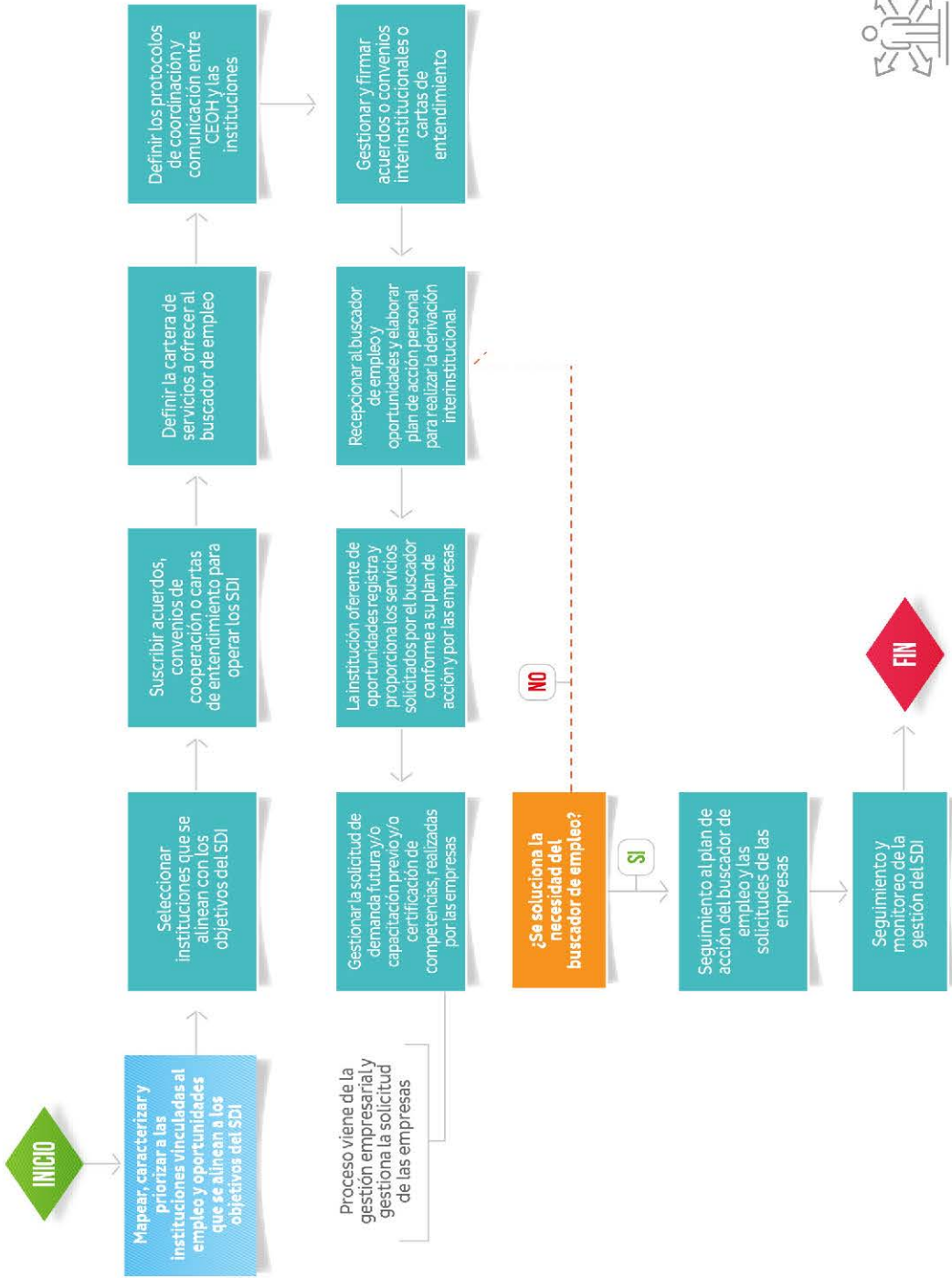
Resultados Esperados

Habilitados buscadores de EyO para acceder a un empleo o para emprender un negocio o generar ingresos a través de las competencias adquiridas producto de la derivación interinstitucional realizada.

Oportunidades brindadas a los buscadores de EyO para su mejora de ingresos.

Accesibles espacios de articulación integrales e interinstitucionales entre la oferta y demanda de oportunidades de empleo digno y productivo para la mejora de la empleabilidad y el emprendimiento.

SERVICIO DE DERIVACION INTERINSTITUCIONAL



DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO / SI EMPLEO



ANEXOS



Anexo 1: Glosario de términos de empleo

Actividad Económica

Operaciones a las que se dedica la empresa, negocio, explotación agropecuaria u oficina profesional que es atendida en el SI EMPLEO. La rama de actividad se codifica de acuerdo al clasificador internacional industrial uniforme en su revisión 4 (ciiu-4).

Actores Clave

Son los representantes acreditados de instituciones públicas o privadas, sociedad civil, cooperación, ONG's, la academia entre otras, presentes en el territorio y con capacidad de ejercer influencia significativa en el tema de la promoción del empleo digno y productivo.

Actores Locales/Territoriales

Son los representantes acreditados de instituciones públicas o privadas, sociedad civil, cooperación, ONG's, la academia entre otras, presentes en un municipio determinado y que cuentan con poder, influencia o injerencia en los asuntos concernientes a la temática del empleo digno.

Actualización de Información

Acción que se refleja en la plataforma informática del SI EMPLEO, que concierne específicamente a la modificación de los datos de usuarios (Buscadores de EyO, empresas y actores). Dichos cambios pueden ser de dirección, números telefónicos, correo electrónico, certificados de competencias y decesos entre otros, cuando se trata de buscadores de empleo y oportunidades; de razón social y naturaleza empresarial para el caso de las empresas; en el caso de los actores actualización de datos referente a su caracterización, entre otros. Todo lo anterior con el propósito de garantizar el acceso a información actualizada que nos consolide como punto de referencia y confiabilidad en el manejo responsable de datos.

Acuerdos/Cartas de Entendimiento

Es el mecanismo de intercambio y cooperación mutua entre la SETRASS y los diferentes actores locales vinculados al tema de empleo, para gestionar los servicios de derivación interinstitucional.

Agencia de Empleo Privadas

Toda persona natural constituida como comerciante individual o persona jurídica, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo.

Aprendizaje Permanente

Engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar competencias y cualificaciones, sociales y emocionales.

Articulación de Acciones

Es un proceso de gestión que implica acciones conjuntas entre organizaciones, programas, instituciones y otros, con el propósito de alcanzar un objetivo común referente a promoción del empleo digno y productivo.

Asesoría

Es un servicio que consiste en brindar información a una persona natural o jurídica, sobre un tema específico, del cual se conoce a detalle, garantizando que la información proporcionada este actualizada y sea de calidad, para la persona asesorada.

Asesoría Empresarial

Acción documentada y previamente preparada mediante la cual el Gestor de Empleo y Oportunidades informa al empresario sobre los servicios que presta el SI EMPLEO, brinda asistencia técnica sobre el uso y manejo de la plataforma, apoya en la elaboración y descripción de perfiles adecuados al puesto de trabajo e informa sobre temas de interés.

Asesoría Laboral

Es una acción que consiste en brindar información al buscador de EyO, para la facilitación de su proceso de búsqueda de empleo y/o apoyo para el fortalecimiento de competencias para el emprendimiento y la empleabilidad.

Asistencia Financiera

Acción de respaldo encaminada a favorecer al buscador de EyO, con información actualizada y confiable concerniente a las instituciones bancarias,

cooperativas, instituciones y/o proyectos que brindan apoyo financiero y acceso a créditos para la promoción de la micro y pequeña empresa.

Asistencia Técnica

Se centra en las necesidades y prioridades identificadas en los usuarios, y consiste en compartir información, conocimientos teóricos-prácticos, instrucción, formación de habilidades, entre otros.

Atención

Cualquier tipo de acción llevada a cabo en respuesta a los usuarios de los CEOH's desde el momento en que de manera física, telefónica o virtual se contactan con el personal de nuestras oficinas hasta el momento en que dicha acción concluye.

Atenciones brindadas

Número de acciones llevadas a cabo para beneficio de nuestros usuarios y enmarcadas en el contexto conceptual de los cinco servicios del nuevo modelo. Estas acciones son cuantificadas y debidamente reportadas con el propósito de llevar un historial de rendimiento, así como identificar fortalezas y debilidades en cada una de las oficinas a nivel nacional en donde la población tiene acceso a nuestro abanico de servicios.

Atenciones brindadas a las empresas privadas para captación de vacantes

Actividad que implica el Servicio de Gestión Empresarial, y que se refiere a las gestiones direccionadas al tejido empresarial para la promoción de los servicios y captación de puestos vacantes, con el propósito de identificar y dar respuesta a las solicitudes de las empresas.

Atenciones Virtuales

Son los servicios brindados a nuestros usuarios (empresarios o buscadores de EyO) por medio de llamadas telefónicas, correos electrónicos, redes sociales y/o cualquier otro medio tecnológico disponibles para su atención.

Autoempleo

Modalidad de trabajo que consiste en generar ingresos de forma autónoma, incluye a dueños de empresas unipersonales y los profesionales independientes que ofrecen sus servicios directamente a sus clientes, se caracteriza por

ejercer la actividad sin depender de un empleo asalariado y negocia directamente con sus clientes.

Bolsa de Trabajo

Es una herramienta en la cual se registran candidatos potenciales con el objetivo de acceder a un empleo y que las empresas utilizan para reclutar personal y cubrir sus puestos vacantes. Las bolsas de trabajo pueden ser públicas y privadas.

Buscador de Empleo y Oportunidades-Buscador de EyO

Se le denomina al usuario que acude al Centro de Empleo y Oportunidades de Honduras (CEOH) en búsqueda de una plaza vacante para su inserción en el mercado laboral y/o una oportunidad de asistencia técnica para mejorar su perfil laboral y/o asistencia financiera que le permita emprender un negocio.

Buscador habilitado

Se denomina al buscador de EyO que después de recibir asistencia técnica y/o financiera, se encuentra apto para la búsqueda de empleo o para concretar una idea propia de consolidación de propuesta de negocio.

Buscador Primario

Se refiere al buscador de empleo y oportunidades, que no cuenta con experiencia laboral, ni en búsqueda de empleo.

Buscadores de EyO inscritos

Se refiere a los hombres y mujeres cuyos datos personales e información de su perfil laboral y profesional ha sido debidamente ingresado a la plataforma informática para la facilitación de sus procesos de búsqueda de empleo y oportunidades.

Cadena de Valor o Marco de Resultados

Consiste en una herramienta de gestión que permite realizar un análisis interno del servicio, ilustrando claramente la relación causa y efecto a través de la desagregación en sus principales actividades generadoras de valor, así mismo diferenciar las actividades propias del desarrollo de un proceso, distinguir la importancia central o periférica de las mismas y sus ventajas competitivas. Todo lo anterior con el propósito de incrementar la eficiencia y la calidad de los servicios, para la generación de valor público.

Capacitación

Actividades didácticas orientadas a ampliar los conocimientos habilidades y aptitudes de los buscadores de EyO, es un proceso educativo a corto plazo que emplea técnicas especializadas y planificadas.

Captación de Vacantes

Proceso mediante el cual se recibe la información concerniente a nuevas vacantes para ser ingresadas a la plataforma informática. La captación se puede efectuar de varias formas, pero las acciones más recurrentes son: Visita, llamada, envío de correo electrónico por parte del Gestor de Empleo y Oportunidades a la empresa o viceversa.

Caracterizar las Empresas

Se entiende como el proceso de especificar las principales características de la empresa referenciando la zona geográfica, sector, rama, actividad económica, tamaño y tipo de organización, entre los principales.

Carta de Entendimiento

Es un documento que describe acuerdos entre las partes, para derivar a los buscadores de EyO a servicios de asistencia técnica y/o financiera, estableciendo protocolos de actuación entre el CEOH y las instituciones u organizaciones que prestan estos servicios.

Cartera de Empresas

Se trata de la información organizada en una base de datos respecto de las empresas vigentes y operantes en un municipio, ciudad o país que sirve como marco de referencia para visualizar la potencialidad económica de un territorio y para establecer estrategias concretas para responder a la demanda específica de mano de obra calificada por parte de las mismas.

Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades-CEOH's

Centros que funcionan bajo la dirección, coordinación y administración del SI EMPLEO de la SETRASS, a través de los cuales se brindan servicios gratuitos y articulados para la promoción de empleo y oportunidades de ingresos, empleabilidad y emprendimiento, poniendo a disposición de la población con problemas de empleo, en particular de los jóvenes, mujeres y personas en situación

de pobreza, en un solo sitio y por medio de una ventanilla única, una red ordenada de servicios públicos y privados que garanticen su inserción laboral u otras oportunidades de ingresos.

CEOH Categoría A/Servicio Categoría A

Categoría de servicios en la cual en un mismo espacio físico se brinda atención integral a los usuarios, por parte de las diferentes instituciones que integran los CEOH's.

CEOH Categoría B/Servicio Categoría B

Categoría de servicios en la cual en espacios físicos separados se brinda atención integral a los usuarios, por parte de las diferentes instituciones que integran los CEOH's.

Certificación de Competencias

Es el proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias, que cuentan, con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con lo definido en un estándar de competencia.

Clasificador de Ocupaciones

Herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que requiere ejecutar cada empleo.

Clave de Usuario

Se refiere a la contraseña (combinación o código) de acceso brindada al usuario para acceder a la plataforma informática.

Colocados

Buscador de EyO que después de pasar por un proceso de intermediación laboral, al cumplir con los requisitos del puesto es contratado por la empresa para cubrir su vacante.

Comité Ejecutivo

Es un órgano de la Mesa Territorial de Empleo, organizado por cuatro (4) miembros titulares con sus respectivos suplentes y una secretaria a cargo del Coordinador del CEOH, siguiendo el mismo esquema de las cuatro dimensiones en que está organizado el PDEPE.

Competencias

Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica.

Consejería al buscador de empleo y oportunidades

Es un proceso de interacción entre el Gestor y buscador de EyO, en donde a partir de un diagnóstico trazan un plan de acción proponiendo alternativas, para acercarlo a la posibilidad concreta de ser preseleccionado para un puesto de trabajo u oportunidades de emprendimiento productivo y autoempleo.

Convenios

Acto celebrado entre la SETRASS y representantes de instituciones que prestan servicios de formación, habilitación laboral, emprendimiento, asistencia técnica, entre otras oportunidades de ingreso, que tiene como propósito establecer los protocolos de actuación entre las partes, para la derivación de buscadores de EyO a los servicios que estos prestan. La Red de CEOH's gestionará convenios marcos con instituciones como el INFOP, SENPRENDE, AHMON, entre las más importantes los cuales serán firmados por las autoridades superiores de cada institución para realizar acciones conjuntas en los diferentes territorios.

Convocatoria

Acción mediante la cual, previo análisis y selección de los perfiles de personas registradas en la plataforma informática, se les contacta e invita para ser postulados a una plaza vacante, a un grupo de buscadores de EyO que cumplen con los requerimientos solicitados por el empresario para cubrir la plaza.

Convocatorias Masivas

Acciones llevadas a cabo por medio de redes sociales o medios impresos, radiales y de televisión para citar a un nutrido número de personas en virtud de una Jornada de empleo o a solicitud de una o varias empresas que necesiten incorporar un número significativo de empleados en su nómina.

Coordinación

Acciones llevadas a cabo entre funcionarios, dependencias, instituciones, agremiaciones y otros, con el propósito de cumplir con un objetivo común, aprovechando el potencial colectivo de

los talentos, cualidades y competencias para conseguir mejores resultados en una o varias actividades.

Cualificaciones

Es el conjunto de competencias: conocimientos, capacidades, habilidades, disposición para aprender, entre otras; necesarias para desarrollar un trabajo. La cualificación se puede adquirir a través de la formación o la experiencia laboral.

Cualificaciones del buscador de empleo y oportunidades

Conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas del buscador de EyO, que le permitirán optar a una oportunidad de empleo.

Demanda Laboral Futura

Representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestos a contratar, en un futuro cercano.

Demanda Laboral Inmediata

Representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar de forma rápida.

Demanda Laboral/Demanda de Trabajo

Representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar.

Derivación Externa

Acción realizada desde los CEOH's que consiste en remitir al usuario a diferentes instituciones especializadas que brindan servicios de formación, habilitación laboral, emprendimiento, asistencia técnica, facilitación de acceso a capital semilla, entre otras oportunidades de ingreso disponibles en los territorios.

Derivación Interna

Acción realizada desde los CEOH's que consiste en remitir al usuario a servicios prestados por el SI EMPLEO u otras dependencias de la SETRASS para recibir información complementaria en las temáticas concernientes a la búsqueda de empleo u otras que sean de su interés.

Derivar

Proceder a remitir al beneficiario, de acuerdo a las necesidades identificadas y contenidas en el plan de acción.

Descripción y Perfil del Puesto

Descripción de los requisitos y calificaciones exigidas para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un puesto dentro de una institución, entre ellos: formación, conocimientos, experiencia, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes; y funciones del puesto.

Diagnóstico Laboral (denominado también Triaje laboral)

Es el proceso mediante el cual el usuario es valorado a su llegada al CEOH del SI EMPLEO, para determinar el servicio requerido de acuerdo a las necesidades identificadas.

Dimensiones

Orden sistemático de los factores causales del problema de empleo en el país, los que de acuerdo a la Estrategia de Promoción de Empleo e Ingresos de la Población son:

Dimensión 1: Personas afectadas (principalmente jóvenes y mujeres).

Conjunto de causas que ponen de manifiesto la situación específica de los sujetos afectados por el problema del déficit de trabajo decente, que determinan de forma directa o indirecta sus condiciones de empleabilidad, inserción y permanencia en el mercado de trabajo.

Dimensión 2: Unidades económicas.

El segundo grupo de factores causales revela la situación específica de las capacidades y condiciones empresariales de las unidades económicas formales e informales, principalmente Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) para generar opciones de empleo decente e ingresos a sus propietarios y trabajadores.

Dimensión 3: Instituciones públicas del sector empleo.

El tercer grupo de factores especifican la situación de las competencias, capacidades y responsabilidades de las instituciones del Estado para la prestación de servicios de promoción de empleo decente y productivo en los niveles nacional y territorial. Tiene un rol central la SETRASS, seguida por el INFOP, la SDE, etc. Incluye las instituciones públicas sectoriales y gobiernos locales.

Dimensión 4: Población y territorio de zonas seleccionadas.

El cuarto grupo de factores especifican las características de la población y el territorio donde se localizan las personas, las unidades económicas y las instituciones. Incluyen cultura, historia, recursos naturales, tejido social y relaciones interculturales en el caso de territorios étnica y culturalmente diversos. Como parte del tejido social vale considerar las formas de organización de los distintos actores locales (universidades, gremios, OSC) y calidad de sus relaciones.

Directorio de Empresas

Se conoce así al listado organizado y actualizado de empresas de un determinado territorio, clasificadas por actividad económica, zona, número de empleados y otras características.

Disponibilidad Laboral

Estatus del buscador de EyO, que significa que está disponible para participar en un proceso de búsqueda de un empleo u oportunidad.

Empleabilidad

Conjunto de cualidades, talentos y capacidades que hacen que un buscador de EyO logre las condiciones necesarias para conseguir un empleo y mantenerse en él.

Empleadores Orientados

Representantes de empresas que han recibido orientación y/o asesoría respecto de los servicios que presta el CEOH.

Empleo

Se refiere a una actividad, ocupación u oficio llevada a cabo por una persona, que recibe a cambio un salario o remuneración económica.

Emprendimiento

El emprendimiento es el proceso de diseñar, lanzar y administrar un nuevo negocio a partir del desarrollo de una idea personal, que generalmente comienza como una pequeña empresa o una emergente, ofreciendo a la venta un producto, servicio o proceso.

Empresa

Es una organización o entidad conformada por un capital y trabajadores que se encargan de ofrecer

productos y servicios a los consumidores y a su vez obtienen una ganancia.

Empresario

Es la persona física o jurídica con capacidad legal y de un modo profesional combina capital y trabajo con el objetivo de producir bienes y/o servicios para ofertarlos en el mercado a fin de obtener beneficios.

Enfoque de género

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

Estudiantes

Es el sujeto que tiene como ocupación la actividad de estudiar se refiere a personas hombres o mujeres que son beneficiados con servicios de orientación laboral. Pertenecen a instituciones educativas públicas o privadas y usualmente cursan el último año de educación secundaria.

Evaluar

Valorar conocimientos, actitud, aptitud o rendimiento del buscador de empleo y oportunidades.

Experiencia Laboral

Es el conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado.

Factores de Causalidad

Se refiere a los factores que causan los problemas de empleo en el territorio

Jornadas de Reclutamiento, Formación y Emprendimiento

Es un evento público que tiene como propiedad, acercar en un mismo espacio físico a la oferta y a la demanda de empleo, la formación y el emprendimiento con el apoyo de las instituciones de INFOP y SENPRENDE que se tiene un convenio marco, dirigido a las personas desempleadas o subempleadas, nuevas o cesantes, que buscan colocarse en un puesto de trabajo, o hacerle una derivación a una formación o emprendimiento

de acuerdo a sus habilidades, conocimientos, experiencia o formación académica.

Formación

Comprende los conocimientos necesarios para desenvolverse en la vida adulta y está vinculada a los estudios cursados, grado académico alcanzado y al aprendizaje que completo, ya sea a nivel formal o informal.

Género

El género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual.

Gestión

Conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o propósito.

Gestión del Promotor de Empleo

Conjunto de acciones realizadas por el Gestor de Empleo y Oportunidades, con el propósito de brindar un servicio integral a los usuarios.

Habilitación Laboral

Es la acción de fortalecimiento de competencias para el empleo que tiene como beneficiarios especialmente a los jóvenes para que logren incorporarse exitosamente en el mercado laboral.

Historial Laboral

Detalle de la información más relevante del perfil laboral de una persona.

Implementación /Ejecución

Es la etapa del proceso de planificación que se realiza una vez aprobado el plan. La ejecución consiste en poner en funcionamiento a los responsables para que se realicen las acciones (actividades y operaciones), destinadas a cumplir las metas previstas en el plan.

Inclusión Social

Proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven.

Indicador

Un indicador es una comparación entre dos o más tipos de datos que sirve para elaborar una medida cuantitativa o una observación cualitativa.

Informe

Descripción, oral o escrita, de las características y circunstancias de un suceso, proceso o asunto.

Inscripción de Postulantes

Registrar en la plataforma electrónica los datos personales de buscadores de EyO, aportando toda la documentación que acredite su grado académico y la experiencia laboral, que le permitan acercarse a una posibilidad de trabajo dentro de una empresa.

Instituciones oferentes de oportunidades

Se refiere a las instituciones u organizaciones, públicas o privadas, nacionales o internacionales que ofrecen servicios de asistencia técnica o financiera, con las cuales la SETRASS ha establecido convenio o cartas de entendimiento, para la derivación de buscadores de EyO a los servicios que estos prestan.

Intermediación Laboral

Acción que permite el acercamiento entre la oferta y demanda de trabajo, a través de un cruce entre los perfiles de puestos de buscadores de EyO disponibles que se ajusten a los requisitos establecidos por la empresa para cubrir una plaza vacante; tiene como finalidad proporcionar a los buscadores de EyO un empleo acorde a sus habilidades, conocimiento, experiencia y calificaciones, y facilitar a los empleadores los perfiles más adecuados a sus requerimientos y necesidades, en pro de cubrir una plaza vacante.

Mapear Actores

Es una técnica que busca identificar a los actores clave del territorio y además permite analizar sus intereses, su importancia e influencia sobre los resultados de su intervención. Esta técnica permite tener claro de antemano con quienes se cuenta para atender las necesidades del buscador de EyO.

Marco de Acción Conjunta

Es un instrumento de planeación estratégica y operativa, cuya meta es propiciar la ejecución de la PNEH con base en sus objetivos generales y

específicos; opera como la hoja de ruta de la PNEH, pretende atender el conjunto de la problemática del déficit de trabajo digno y productivo para todos los habitantes del territorio nacional, al mismo tiempo que incorpora acciones focalizadas, en colectivos que presentan mayores dificultades para acceder a un empleo de calidad, entre ellos: jóvenes, mujeres, discapacitados y residentes en el ámbito rural.

Matriz de actores clave

Es una herramienta ordenada en torno a una estructura para sistematizar la información relevante de los actores clave territoriales para su análisis y determinar su impacto, aportes e influencias en el marco de la MTE. Se identifica la organización, sector de pertenencia, objetivos institucionales, representantes, direcciones físicas y electrónicas, programas y proyectos y sus beneficiarios finales. espacio de incidencia geográfica, entre otras informaciones relevantes.

Matriz de Monitoreo

Es una herramienta de monitoreo, definida para generar una serie de tablas de control que facilitan el seguimiento a nivel de avance del cumplimiento de las actividades programadas en el plan operativo anual, se actualiza permanentemente, a partir de los resultados obtenidos en las ejecuciones mensuales de cada uno de los servicios.

Matriz de planificación

Es una herramienta de planificación, donde se muestra la interrelación de los niveles jerarquizados (resultados esperados, productos finales, productos intermedios actividades y recursos necesarios) de un modo lógico.

Mercado Laboral

Es aquella en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo.

Mesas Territoriales de Empleo-MTE

Espacio de Diálogo Social inclusivo de participación, coordinación, planificación y gestión de procesos para contribuir al desarrollo económico y la promoción del empleo en los municipios o territorios; tiene como objetivo la implementación de políticas en el ámbito local, el diseño de programas y proyectos orientados a sumar esfuerzos de diversos actores en el desarrollo local y la generación de oportunidades y promoción del empleo.

Modelo de Empleo y Oportunidades

Es un modelo de servicios que se pone a disposición de los buscadores de EyO y las unidades productivas, oportunidades más allá del empleo asalariado, en un concepto de trabajo más amplio, poniendo énfasis en la derivación hacia instituciones públicas y privadas que brindan servicios de formación de habilidades emprendedoras y de innovación, en la promoción de una cultura del emprendimiento, la innovación y en la animación de espacios de incubación abierta en el marco de las redes de trabajo con otras instituciones; canalizando a través de las redes de colaboración con instituciones especializadas, los temas de financiamiento y asistencia técnica.

Modelo de Gestión por Resultados

Es un modelo que propone la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en el plan de gobierno, en un período de tiempo determinado.

Monitorear

Es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión.

Oferta Laboral

Se refiere al número de personas que ofrecen sus servicios laborales en el mercado laboral.

Oportunidades de Empleo

Esta variable concierne a las vacantes reales subidas previamente a la plataforma informática "EMPLÉATE". Estas deben contar con la información completa requerida para determinar de la mejor manera posible qué personas cumplen con los requisitos señalados por el empresario.

Oportunidades de Mejora

Son las áreas en que tenemos oportunidad de mejorar y se centra en aquellas en donde se identifican puntos débiles.

Orientar

Es la acción que realiza el Gestor de Empleo y Oportunidades para informar, aconsejar o guiar a una persona en su proceso de búsqueda de empleo y/u oportunidades.

Orientación

Acción de orientar, informar a una persona aquello que no sabe y que pretende conocer o guiar a un sujeto hacia un sitio

Orientación académica o profesional

Ayuda a las personas a encontrar el camino hacia sus futuros estudios y su futura profesión

Orientación Laboral

Es un proceso formal que tiene como finalidad establecer unos objetivos, fomentar determinadas actitudes y desarrollar estrategias de intervención, de cara a la inserción laboral de las personas en búsqueda activa de empleo.

Pacto de Servicios o Plan de Acción

Se trata de un compromiso impreso o virtual establecido entre el buscador de EyO y el CEOH en relación a los servicios solicitados por parte del buscador, con el propósito de demarcar una hoja de ruta en las actividades concernientes a búsqueda de empleo y oportunidades. Los pactos de servicio deberán verse reflejados en la plataforma informática y serán el insumo principal para dar seguimiento al buscador de empleo y oportunidades.

Perfil Requerido/Perfil Solicitado

Conjunto de requisitos y calificaciones exigidas para postularse a una plaza vacante.

Personas asesoradas

Hombres y mujeres que hayan recibido información de las bondades del servicio nacional de empleo, de la plataforma informática "EMPLÉATE", de sus beneficios para buscadores de EyO y empresarios que quieran aprovechar el potencial de este servicio público.

Personas beneficiadas

Hombres y mujeres que de manera presencial o virtual son beneficiados con los servicios que brinda el SI EMPLEO.

Personas con discapacidad

Hombres y mujeres que presentan alguna deficiencia física, intelectual o sensorial, que reúnen cualidades y competencias para optar como candidatos a un empleo digno, adaptado a sus condiciones.

Personas derivadas

Se refiere al número de personas, hombres y mujeres derivados a servicios internos y externos.

Personas intermediadas/Personas Remitidas

Se refiere al número de personas, hombres y mujeres, buscadores de EyO que fueron vinculadas o remitidas a puestos de trabajo en una empresa.

Personas orientadas

Se refiere al número de personas, hombres y mujeres que son orientadas sobre los servicios que presta el SI EMPLEO, las bondades de la plataforma informática "EMPLÉATE", y/o son receptores de manera presencial o virtual de cualquiera de nuestros talleres sociolaborales.

Plan de mejora continua

Es un conjunto de medidas de cambio que ejecutan las instituciones para mejorar sus procesos y rendimiento, obteniendo resultados eficientes y de calidad de manera progresiva.

Plan de Desarrollo Económico y Promoción de Empleo (PDEPE)

Es un documento que se elabora con el propósito de incrementar las capacidades de las instituciones para la promoción de empleo decente y generación de oportunidades productivas, procurando fortalecer las capacidades de las instituciones del sector empleo, en relación con las necesidades y demandas de los sectores productivos y la coordinación sectorial de esfuerzos de los múltiples actores, públicos y privados, para el desarrollo económico y la promoción del empleo. Contiene resultados y actividades proyectadas a mediano y largo plazo en cuanto al desarrollo económico y promoción de empleo.

Plan Local de Promoción de Empleo e Ingresos

Es una herramienta para obtener un plan estructurado de actividades en una localidad determinada sobre la ejecución de la estrategia de promoción de empleo e Ingresos de la Mesa Territorial de Empleo. En el documento en el que se incluyen los componentes del direccionamiento estratégico estarán alineados con la Estrategia nacional de empleo y en el marco del Plan Nacional de Empleo y está definido para un periodo de diez años, pudiendo ser revisado cuando la MTE lo determine.

Plan de Trabajo Anual de la MTE

Es una derivación de los Planes Locales de Promoción de Empleo como una herramienta de gestión y acción de corto plazo que viabiliza la ejecución durante el periodo anual del Plan Estratégico de Promoción de Empleo e Ingreso de las MTE o Planes Locales. Contiene las acciones y actividades organizadas por las instituciones participantes y por la propia MTE, colocadas en cronograma anual de acuerdo a cada uno de los objetivos propuestos para cada dimensión. Es una especie de plan operativo.

Plan Operativo Anual-POA

Documento formal en el que se enumeran, por parte de los responsables de un departamento, unidad o institución, los objetivos a conseguir durante un periodo determinado.

Plataforma Informática de Empleo y Oportunidades (actualmente EMPLEATE)

Es una herramienta informática o electrónica de gestión conformada por un conjunto de hardware y software para trabajar de forma automatizada los procesos y gestiones que se realizan en los servicios del SI EMPLEO.

Plazas Vacantes

Puestos de empleo que están disponibles de ser ocupados por algún candidato o buscador de empleo y oportunidades.

Población ocupada

Está compuesta por las personas que tienen un empleo remunerado o ejercen una actividad independiente y han trabajado al menos una hora durante la semana de referencia y aquellas que, no habiéndolo hecho, mantienen un vínculo formal con su empleo.

Política de Empleo

Medidas que tienen como objetivos el logro de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Su finalidad última es la creación de empleo y la reducción de las tasas de paro.

Política Pública

Acción desarrollada por un gobierno, que busca dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad. A través de una política pública, las autoridades a cargo de la administración del Estado emplean los recursos disponibles para solucionar un problema o para responder a una demanda de la población.

Preselección de Candidatos

Análisis y selección de los perfiles de buscadores de EyO registrados en la plataforma informática, que cumplen con los requerimientos solicitados por el empresario para cubrir una plaza vacante.

Principios de Equidad de Género

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tienen los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

Procedimiento

Explica en forma detallada como desarrollar el proceso. (Como lo hace).

Proceso

Conjunto de actividades relacionadas entre sí o que interactúan transformando elementos de entrada en elementos de salida. (Que se hace).

Producto final

Es el principal bien o servicio que la institución proporciona a un usuario externo.

Producto intermedio

Son los subproductos obtenidos a partir de los insumos ocupados para la obtención del producto final.

Programa Ciudad Mujer

Programa del Gobierno de la República de Honduras que consolida y fortalece la política de estado hacia el desarrollo de la mujer hondureña que ofrece servicios de atención integral bajo un mismo techo para contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida.

Promoción de servicios

Es aquella gestión en donde se promocionan los diferentes servicios que ofrece el SI EMPLEO tanto a personas naturales como jurídicas, que involucra un conjunto de técnicas, actividades, y métodos que tienen como objetivos específicos, de informar, persuadir al público objetivo acerca de los servicios.

Protocolos

Es un documento o una normativa que establece

cómo se debe actuar en ciertos procedimientos. De este modo, recopila conductas, acciones y técnicas que se consideran adecuadas ante ciertas situaciones.

Publicar la Vacante

Se entiende así al proceso de recepción escrita de las características de una plaza vacante vigente y su incorporación a la plataforma informática para que los ciudadanos puedan acceder a la información y los gestores de empleo y oportunidades puedan realizar las intermediaciones necesarias hasta que el empresario consiga contratar a una persona que reúna las competencias.

Puestos de Trabajo Vacantes/Vacante Disponible

Puesto de trabajo que se necesita cubrir, bien sea por una licencia, por circunstancias eventuales o por que la empresa está en proceso de expansión.

Red de CEOH's

Conjunto de Centros de Atención Integral de Empleo y Oportunidades-CEOH's del SI EMPLEO, ubicados en lugares estratégicos del país.

Registro

Es la acción de registrar en la plataforma informática las diferentes gestiones que se realizan en los procesos de empleo y oportunidades.

Replantear la descripción y perfil del puesto

Se refiere al proceso de reformular la descripción y perfil del puesto, a solicitud de la empresa para incorporar cambios significativos a la descripción y perfil de puestos original.

Requisitos de la Vacante

Son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben presentar las personas que aspiran a una plaza vacante.

Requisitos discriminatorios

Son los requisitos para un puesto que incluye distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión pública, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal,

enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Resultado/Resultado institucional

Es el cambio en las condiciones, características o cualidades de un grupo poblacional, en el ambiente o el medio socioeconómico, en un tiempo y magnitud establecidos. El generador de ese cambio es el producto entregado por el Estado al ciudadano, que consiste en un conjunto estandarizado de bienes y servicios. El producto se le denomina también como “intervención”.

Ruta de Empleabilidad

Entiéndase “Ruta de Empleabilidad” como un camino que se demarca con ayuda de los Gestores de Empleo y Oportunidades para facilitar dicho proceso a los usuarios de las oficinas. Dicha actividad está respaldada por la firma de un pacto de compromiso en el que ambas partes (buscador y gestor) se comprometen a involucrarse en un proceso de ayuda, respaldo e intercambio de información que facilite la dinámica de búsqueda.

Sector

Conjunto de empresas o negocios que se engloban en un área diferenciada dentro de la actividad económica y productiva. Parte de una ciudad, de un territorio o de un local.

Seguimiento a las empresas

Se denomina a las acciones realizadas por el Gestor de Empleo y Oportunidades, mediante llamadas, correos electrónicos o visitas, para verificar si la solicitud realizada por la empresa, referente al proceso de búsqueda de talento humano fue atendida satisfactoriamente.

Seguimiento a Candidatos

Monitoreo realizado a los buscadores de EyO, mediante la aplicación de un conjunto de acciones para verificar las diferentes gestiones de orientación, intermediación, derivación, colocación, asistencias técnicas, habilitación u otras oportunidades proporcionadas.

Servicio Integral de Empleo- SI EMPLEO

Servicio que presta el Departamento de Servicios de Empleo de la DGE; que facilita la inserción laboral, estableciendo contacto directo con las

empresas que requieren de talento humano para cubrir sus plazas vacantes, mediante un sistema moderno y ágil de vinculación entre oferta y demanda de empleo, estimulando su formación para la mejora de las competencias laborales. Tiene como objetivo optimizar la atención a la población mediante un sistema integrado de intermediación de empleo información y orientación con imagen corporativa estandarizada, que comprenda prestación de servicios pertinentes y de calidad a nivel central y local en correspondencia a la regionalización territorial en el país.

Servicio

Es la acción o conjunto de actividades destinadas a satisfacer una determinada necesidad de los clientes, brindando un producto inmaterial y personalizado.

Servicios de Apoyo Técnico para el emprendimiento y la formalización.

Conjunto de servicios de apoyo para cubrir las necesidades de las personas emprendedoras, facilitando el proceso de generación, desarrollo y maduración de las ideas de negocio y su materialización en proyectos empresariales, facilitando el proceso de creación e inicio de la actividad empresarial con especial atención a la economía social y el emprendimiento colectivo.

Servicios Externos

Son todos los servicios que prestan los actores socios, de forma articulada y coordinada con el servicio de derivación interinstitucional.

Servicios Internos

Son servicios que están en nuestra competencia, pueden ser prestados por los servicios del SI EMPLEO, por otro departamento de la Dirección o por cualquier dependencia de la SETRASS.

Sistema Presidencial de Gestión por Resultados (SPGR)

Es una herramienta de apoyo para el seguimiento y monitoreo de la planificación institucional orientada a resultados.

Solicitantes de Empleo

Término para referirse a ciudadanos nacionales o extranjeros que luego de un proceso de inscripción directa o por acceso virtual, se incorporan a la base de datos de la plataforma informática en calidad de buscadores de EyO.

Solicitantes de Oportunidades

Se refiere a los buscadores de EyO que después de realizar un triaje laboral, se constituyen en potenciales beneficiarios para un proceso de derivación a oportunidades de capacitación a nivel técnico y/o instituciones de respaldo, apoyo y financiamiento para consolidación de micros y pequeñas empresas.

Talento Humano

La capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas.

Talleres Sociolaborales

Conjunto de opciones de capacitación, (presencial o virtual), para fortalecer las competencias de los buscadores de EyO en temáticas concernientes a la búsqueda de empleo como: Taller de Búsqueda de Empleo, Taller de Elaboración de Currículum Vitae, Taller de Entrevista de Empleo, Taller de Migración Laboral, Taller de Inteligencia Emocional para el Buscador de Empleo y Taller de Emprendimiento. Destacan por la facilidad de sus contenidos, la versatilidad de utilización de sus beneficios y su accesibilidad desde la página de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, en donde puede descargarse de forma gratuita.

Tasa de ocupados/Tasa de empleo

Es un indicador empleado para calcular qué porcentaje de la población que se encuentra trabajando activamente, con respecto al total de la población en edad de trabajar. Se conoce como tasa de ocupados o de empleo a la razón entre la población ocupada y la población económicamente activa.

Tasa desempleo abierto

Índice que se obtiene de dividir a la población desempleada abierta entre la Población Económicamente Activa (PEA) y el resultado multiplicarlo por cien, con objeto de obtener el porcentaje de desocupación; es decir la participación porcentual del desempleo abierto en la PEA.

Tejido Empresarial

Número de empresas, sus actividades económicas, tamaño empresarial y otras características de este mismo enramado en el contexto de un territorio, una ciudad o un país determinado.

Unidad de medida

Cantidad fija que se adopta convencionalmente como unidad de comparación en la medición de cualquier magnitud.

Usuario

Buscador de EyO, y los representantes de empresas públicas o privadas; que acuden a los CEOH's del SI EMPLEO en búsqueda de un servicio del Departamento de Servicios de Empleo o de otro Departamento y/o Dirección de la SETRASS.

Validar Empresa

Acción que permite verificar si una empresa que desea incorporarse a la base de datos del servicio público de empleo para ser beneficiaria de las ventajas de sus productos, cuenta con los requisitos protocolarios para ser inscrita, dentro de los que destaca su buen nombre, su historial de respeto por sus empleados y estar acreditada con un número de registro tributario nacional (RTN).

Anexo 2: Descripción de servicios de Si Empleo

Servicio de Orientación Laboral/Profesional

Es el servicio que presta el SI EMPLEO que tiene como propósito incorporar a los usuarios (buscadores de empleo y oportunidades y/o empresas) a un abanico de posibilidades, informando sobre cada uno de los beneficios que ofrece el SI EMPLEO a través de los CEOH's, realizando un diagnóstico/ triaje laboral que permite derivar al ciudadano al servicio requerido de acuerdo con las necesidades previamente identificadas; internamente a una orientación profesional para el diseño de itinerario, búsqueda activa de empleo, orientación sobre mercado laboral y externamente derivaciones a otros servicios del SI EMPLEO entre ellos intermediación laboral, derivación interinstitucional (formación, capacitación, certificación, reconocimiento de competencias: emprendimiento, autoempleo, asistencia técnica y asistencia financiera) y otros servicios de la SETRASS.

Servicio de Intermediación Laboral

Es el servicio que presta el SI EMPLEO que tiene como propósito facilitar la conexión entre los buscadores de EyO, con las empresas que necesitan cubrir una plaza vacante, realizando una preselección de candidatos de acuerdo al perfil requerido, los que son remitidos a las empresas para su evaluación y posterior contratación.

Servicio de Gestión Empresarial

Servicio que presta el SI EMPLEO que tiene como propósito promover ante el tejido empresarial, la utilización de los servicios que presta el SI EMPLEO a través de los CEOH's, propiciando un mayor involucramiento de los empleadores y resaltando su importancia en los procesos relacionados con el mercado laboral, mediante el mecanismo de acompañamiento a las empresas públicas, privadas y sociales en el proceso de búsqueda de talento humano, para sus empresas o instituciones.

Servicio de Derivación Interinstitucional

Servicio que presta el SI EMPLEO que tiene como propósito gestionar y articular agendas de trabajo interinstitucional, para ofrecer a los buscadores de empleo y oportunidades, alternativas de ingreso mediante oportunidades de emprendimiento, formación o programas de desarrollo socio económico, ejecutados por el gobierno central o local, las instituciones del municipio u otras, como las iniciativas de la cooperación internacional y organismos no gubernamentales.

Servicio de Gestión Territorial

Servicio que presta el SI EMPLEO, que tiene como propósito, propiciar a los actores clave del territorio concernientes a la temática de empleo y oportunidades, un espacio inclusivo de participación, coordinación, planificación y gestión de procesos para contribuir a la promoción del empleo digno y productivo; y el desarrollo económico local en los diferentes municipios en donde tiene presencia el servicio de empleo y oportunidades.

Anexo 3: Descripción de puestos del departamento de empleo

Administrador de la Plataforma de Empleo y Oportunidades

Persona encargada de administrar y mantener eficientemente la plataforma de empleo y oportunidades para asegurar el registro de datos y dotación de información oportuna y de calidad; asesorando técnica y administrativamente al personal del SI EMPLEO en el buen uso y manejo de la información de la plataforma que utiliza la red de oficinas-CEOH's.

Coordinador del CEOH XXX (Territorio)

Persona encargada de dirigir y coordinar los Servicios de Empleo y Oportunidades, en los diferentes territorios, promoviendo el fomento del empleo en el ámbito local, incorporando las directrices estratégicas, técnicas y operativas; alineadas a los convenios internacionales, la política de empleo, marco de acción conjunta y estrategia de promoción de empleo e ingresos, dentro del ámbito geográficamente delimitado por la jurisdicción que le corresponde a la oficina-CEOH, velando por la implementación de los servicios de Orientación Laboral, Intermediación Laboral, Gestión Empresarial, Derivación Interinstitucional y la Gestión Territorial en el ámbito nacional con el fin de brindar servicios integrales y de calidad al buscador de empleo y oportunidades, asegurando la disciplina y buen desempeño del personal a su cargo.

Coordinador de Mejora Continua del SI EMPLEO

Persona encargada de gestionar el proceso de mejora continua de los Servicios de Empleo y Oportunidades que desarrolla la red de oficinas-CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios, mediante la recopilación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la gestión, coordinando las acciones con el equipo central y los coordinadores de los territorios, con el fin de asegurar que los servicios prestados sean integrales, de calidad y acordes a lo establecido en las estrategias de empleo, planes de acción y la política nacional de empleo vigentes.

Coordinador Operativo CEOH's

Persona encargada de dirigir y coordinar el proceso de Servicios de Empleo y Oportunidades, que desarrolla la red de oficinas-CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios,

velando por la implementación de los servicios de Orientación Laboral, Intermediación Laboral, Gestión Empresarial, Derivación Interinstitucional y la Gestión Territorial en el ámbito nacional con el fin de brindar servicios integrales y de calidad al buscador de empleo y oportunidades, acordes a las estrategias de empleo, planes de acción y la política nacional de empleo vigentes; asimismo por la disciplina y desempeño del personal a su cargo.

Coordinador Técnico del Servicio de Derivación Interinstitucional

Persona encargada de coordinar el servicio de derivación interinstitucional que desarrolla la Red de CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios del ámbito nacional con el fin de brindar servicios integrales y de calidad al buscador de empleo y oportunidades, acordes a las estrategias de empleo, planes de acción y la política nacional de empleo vigentes.

Coordinador Técnico del Servicio de Gestión Empresarial

Persona encargada de coordinar el servicio de gestión empresarial que desarrolla la Red de CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios del ámbito nacional con el fin de brindar servicios integrales y de calidad al buscador de empleo y oportunidades, acordes a las estrategias de empleo, planes de acción y la política nacional de empleo vigentes.

Coordinador Técnico del Servicio de Gestión Territorial

Persona encargada de coordinar el servicio de gestión territorial que desarrolla la Red de CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios del ámbito nacional con el fin de brindar servicios integrales y de calidad al buscador de empleo y oportunidades, acordes a las estrategias de empleo, planes de acción y la política nacional de empleo vigentes.

Coordinador Técnico del Servicio de Intermediación Laboral

Persona encargada de coordinar el servicio de intermediación laboral que desarrolla la Red de CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios del ámbito nacional con el fin de brindar servicios

integrales y de calidad al buscador de empleo y oportunidades, acordes a las estrategias de empleo, planes de acción y la política nacional de empleo vigentes.

Coordinador Técnico del Servicio de Orientación Laboral

Persona encargada de coordinar el servicio de orientación laboral que desarrolla la Red de CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios del ámbito nacional con el fin de brindar servicios integrales y de calidad al buscador de empleo y oportunidades, acordes a las estrategias de empleo, planes de acción y la política nacional de empleo vigentes.

Gestor de Empleo y Oportunidades

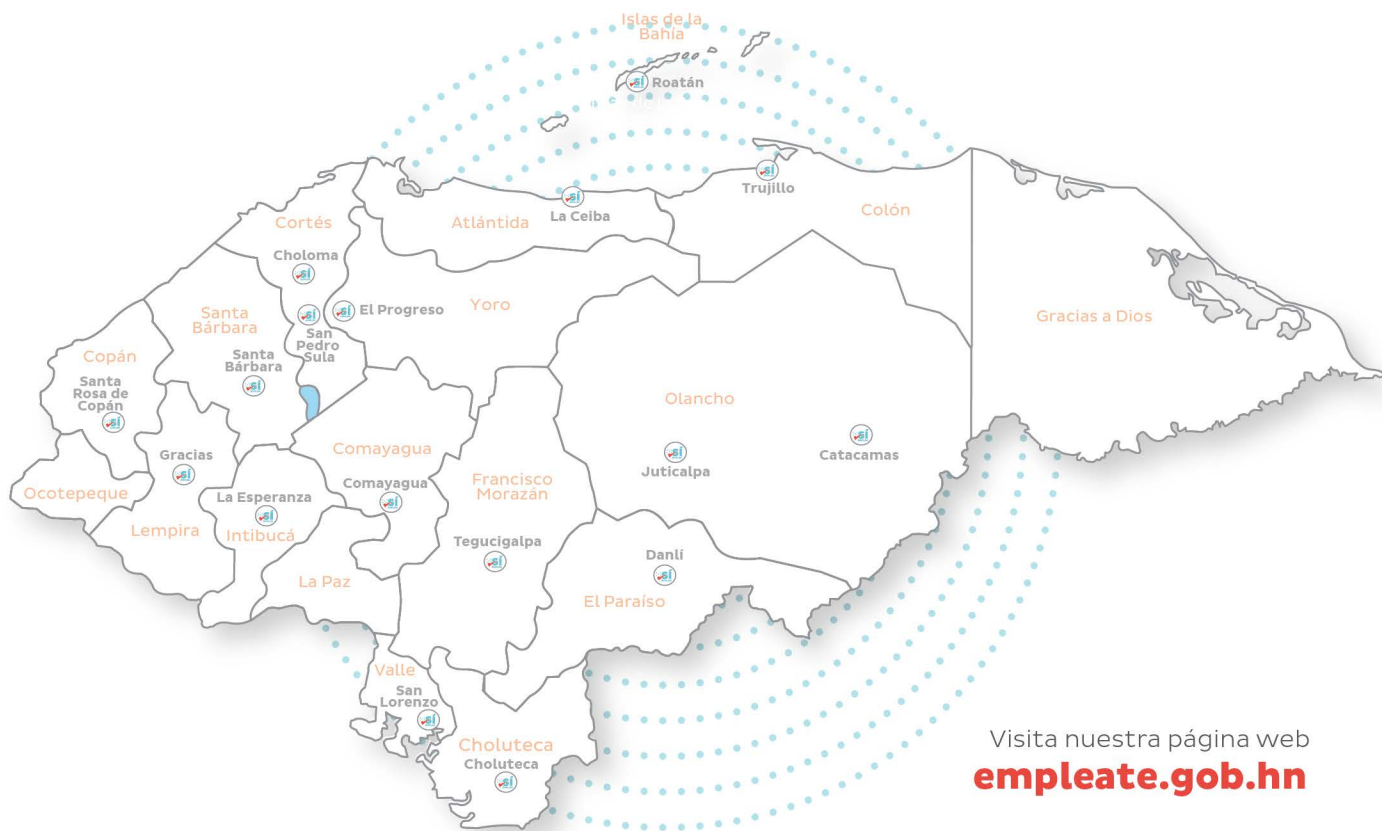
Persona encargada de promocionar, orientar y asesorar sobre los Servicios de Empleo y Oportunidades, que desarrolla la Red de CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios del ámbito nacional; con el fin de brindar servicios personalizados, integrales y de calidad al buscador de empleo y oportunidades; así como promocionar y asesorar al tejido empresarial sobre los diferentes servicios que presta el SI EMPLEO, la administración y gestión de oportunidades de empleo en la Plataforma Electrónica a fin de cubrir los perfiles de puesto de acuerdo a sus requerimientos.

Jefe Departamento de Servicios de Empleo

Persona encargada de gestionar el proceso de Servicios de Empleo y Oportunidades, que desarrolla la Red de Oficinas-CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios, velando por el buen funcionamiento del departamento, que brinda los servicios de Orientación Laboral, Intermediación Laboral, Gestión Empresarial, Derivación Interinstitucional y la Gestión Territorial en el ámbito nacional; y por la disciplina y desempeño del personal a su cargo, con el fin de brindar servicios integrales y de calidad al buscador de empleo y oportunidades, acordes a las estrategias de empleo, planes de acción y la política nacional de empleo vigentes.

Asistente Administrativo

Apoyar la prestación de los Servicios de Empleo y Oportunidades, que desarrolla la Red de CEOH's del SI EMPLEO en los diferentes territorios del ámbito nacional; asistiendo a su jefe inmediato en labores administrativas que aseguren el cumplimiento de los objetivos estratégicos, a través de un enfoque de calidad en los servicios, trabajo en equipo y satisfacción a los usuarios del SI EMPLEO.



Visita nuestra página web
empleate.gob.hn

Tegucigalpa, F.M.

siempleoteg@trabajo.gob.hn

San Pedro Sula, Cortés

siempleosanpedrosula@trabajo.gob.hn

Choloma, Cortés

siempleocholoma@trabajo.gob.hn

La Ceiba, Atlántida

siempleolaceiba@trabajo.gob.hn

Danlí, El Paraíso

siempleodanli@trabajo.gob.hn

Juticalpa, Olancho

siempleojuticalpa@trabajo.gob.hn

Choluteca, Choluteca

siempleocholuteca@trabajo.gob.hn

Comayagua, Comayagua

siempleocomayagua@trabajo.gob.hn

El Progreso, Yoro

siempleoelprogreso@trabajo.gob.hn

Gracias, Lempira

siempleogracias@trabajo.gob.hn

Santa Rosa de Copán, Copán

siempleosantarosadecopan@trabajo.gob.hn

Catacamas, Olancho

siempleocatacamas@trabajo.gob.hn

La Esperanza, Intibucá

siempleolaesperanza@trabajo.gob_hn

San Lorenzo, Valle

siempleosanlorenzo@trabajo.gob.hn

Trujillo, Colón

siempleotrujillo@trabajo.gob.hn

Santa Bárbara, Santa Bárbara

siempleosantabarbara@trabajo.gob.hn

Roatán, Islas de la Bahía

siempleoroatan@trabajo.gob.hn

Búscanos en las redes

 @stsshn
  @trabajo.hn
  @secretariadetrabajohn504



UNIÓN EUROPEA