



# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2014 - 2019

“GENERACIÓN DE EMPLEOS DIGNOS EN CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS”

2014 Año de Transición del Plan Estratégico 2011 - 2015

República de  
Honduras | **UPEG**

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL .....	4
3. ANTECEDENTES.....	4
4. AMBITO DE APLICACIÓN.....	5
5. RESPONSABLES .....	5
6. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	5
7. MARCO ESTRATÉGICO .....	7
7.1. Misión .....	7
7.2. Visión .....	7
7.3. Valores .....	7
7.4. Política de Calidad.....	8
7.5. Objetivos Institucionales.....	8
8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONES .....	9
8.1. Descripción de la Estructura Orgnizativa.....	9
8.2. Detalle de Principales Funciones: .....	10
8.3. Mapa de Oficinas Regionales de la STSS a Nivel Nacional.....	12
8.4. Programas y Proyectos .....	13
9. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Grafica) para detalle sobre la metodología ver documento relacionado Sistema de Gestión Estratégica.....	16
9.1. Mapa estratégico Institucional .....	16
9.2. Alineamiento de Objetivos con el Marco estratégico .....	17
10. ALINEAMIENTO DE PLAN DE NACIÓN / PLAN DE GOBIERNO / PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	19
11. METAS ESTRATÉGICAS / PROGRAMÁTICAS .....	22
11.1 Cuadro de Mando por Programa (ver Anexo MATRIZ PEI...x4) .....	24

## 1. INTRODUCCIÓN

A través de los tiempos se ha planteado por numerosos autores que la planificación constituye “un proceso mediador entre el futuro y el presente”, y en reiteradas ocasiones funcionarios de instituciones gubernamentales y no gubernamentales se encuentran ante el reto de un futuro incierto, y ante la interrogante permanente de “que deben hacer” para sacar adelante sus organizaciones.

La respuesta a estas inquietudes lleva siempre al mismo planteamiento, la planificación es el primer paso hacia una buena ejecución, que más que efectos cortoplacistas lleven a impactos estratégicos, es decir impactos a largo plazo que aseguren la supervivencia exitosa de las instituciones en la presente etapa histórica de La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) está emprendiendo un proceso de planificación estratégica continua para el logro de sus objetivos y metas institucionales, misma que es apoyada por cada una de las Direcciones y Unidades de Apoyo que la conforman a través cumplimiento de planes, actividades y tareas de los diferentes niveles de organizativos

Un aspecto de suma importancia es que cada una de las instancias involucradas conozca a la perfección la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la STSS para dirigir sus esfuerzos en el alcance de cada uno de ellos para mantener los estándares de cumplimiento y el impacto en el mercado laboral al cual se está enfocando específicamente.

En base a lo anterior se presentan en este documento las herramientas necesarias para el logro eficaz de una adecuada gestión, a efecto de alcanzar las metas previstas monitoreadas por la Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión (UPEG), tanto de las oficinas regionales como de la oficina central de esta Secretaria de Estado y a su vez reportadas a los entes reguladores del Estado de Honduras.

Finalmente, es nuestra esperanza que la Institución a través de una planificación estratégica regular y sistemática abra una perspectiva dinámica y sostenible con consecuencias altamente beneficiosas para el desarrollo humano sostenible de la sociedad hondureña en general.

## 2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico constituye la herramienta principal en la dirección y en la toma de decisiones a nivel institucional y sectorial, y en él se definen cuáles son las prioridades a abordar y la forma de acometerlas. Por todo ello, el objetivo general del Plan Estratégico Institucional es definir las líneas maestras de las actividades a realizar y los criterios de decisión a utilizar por los miembros de la Institución, durante el periodo de vigencia del Plan, para la consecución de la misión organizacional en el contexto de la Visión de País y Plan de Nación y avanzar hacia un modelo de excelencia y mejora continua.

## 3. ANTECEDENTES

La STSS inicia sus funciones en el año 1930 como una dependencia de la Secretaría de Fomento y Agricultura, desligándose de la misma en el año 1951 que pasa a ser la Secretaría de Fomento y Trabajo, atribuyéndosele la función principal de atender los asuntos relativos al Trabajo y la Previsión Social.

Con la Huelga General de Trabajadores en el año de 1954, se crea en forma individualizada la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo Asistencia Social y Clase Media, iniciando sus funciones en enero de 1955.

En 1957, se le cambia el nombre por Secretaría de Trabajo y Previsión Social, pasando en 1982 con la denominación de Secretaría de Trabajo y Asistencia Social; en 1986 se reforma este artículo y de nuevo pasa a llamarse Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En 1996 se producen reformas a la estructura orgánica y funcional de la Ley General de la Administración Pública (Decreto 218-96), los que inciden en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ya que a partir de ese momento recibe el nombre de Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

En el 2010 la Secretaría de Trabajo imprime una nueva visión al futuro, donde la Mejora continua y el enfoque en el ciudadano, se convierte en nuestra razón de ser orientando todas nuestras acciones hacia la modernización que exige la ciudadanía del Siglo XXI.

En el año 2014, esa senda de modernización se consolida, a través de un proceso General de Modernización del Estado de Honduras, el cual persigue un aparato gubernamental, mucho más pequeño, más eficiente, que promueve la transparencia y lo más importante, centrado en el valor público que se le entrega a la ciudadanía.

---

### PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019

<b>Propietario:</b> <b>UPEG</b>	Fecha de Elaboración: <b>Julio 2011</b>	Versión: <b>II</b>	Página 4 de 25
	Fecha de Aprobación: <b>Modificado Enero 2014</b> <b>En Construcción</b>	Código: <b>DOC-UPEG-001</b>	

---

#### 4. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente proceso aplica a toda la Organización a Nivel Central, Regional y Local incluyendo el personal de la STSS de todos los niveles, así como los colaboradores externos que apoyan los procesos críticos de gestión institucional, así como los proyectos, programas y acciones temporales que estén adscritas de hecho o de derecho a esta Secretaría de Estado.

#### 5. RESPONSABLES

- Es responsabilidad del Comité de Calidad la aprobación del presente proceso
- Es responsabilidad del Secretario de Estado la aprobación del presente proceso
- Es responsabilidad del Director de la UPEG, la actualización y mejora continua del presente proceso
- Es responsabilidad de los Directores Generales y Jefes de Área el cumplimiento de las metas en el tiempo y forma establecidas en el presente proceso
- Es responsabilidad de los Directores Generales y Jefes de Área que su personal conozca y comprenda los objetivos institucionales, y las líneas de acción relacionadas a su dirección o área de competencia
- Es responsabilidad de todo el personal de la STSS conocer y entender como las actividades de su perfil de puesto, aportan al cumplimiento de las líneas de acción y de los objetivos institucionales
- Es responsabilidad del Director de la UPEG, el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas en el tiempo y forma establecidas en el presente proceso

#### 6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Los documentos directamente relacionados al presente proceso los constituyen:

- **Sistema de Gestión Estratégica (SGE):** Describe el proceso metodológico de cómo elaborar la planificación estratégica Institucional, el cual ha sido tomado como base para la elaboración del presente proceso, de igual forma describe el proceso de Seguimiento Evaluación y Mejora Continua de la Planificación Estratégica, operativa y presupuestaria.
- **Manual de Organización y Funciones:** Describe las atribuciones y funciones de acuerdo a las competencias por Ley de las diferentes Instancias organizativas de la STSS así como el detalle de sus estructuras internas, este manual cumple con los requisitos 5.5.1. , 6.2. 6.3. , y 6.4 de la norma **ISO 9001/2008**.

- **Manual General de Procesos:** Especifica la descripción metodológica, su interacción, planes de calidad, trazabilidad, controles, formatos y registros de los procesos clave desarrollados a lo interno de la STSS, este proceso cumple con los requisitos 4.2.1 (c), 4.2.1 (d), 7.1., y 7.2. de la norma **ISO 9001/2008**.
- **Manual de Calidad:** Establece el alcance del sistema de Calidad establecido por la STSS, los procesos documentados necesarios para cumplir con ese alcance y la interacción requerida, este proceso cumple con los requisitos 4,2,2, de la norma **ISO 9001/2008**.
- **Procedimiento Estrategia de Comunicación:** Establece los sistemas de comunicación apropiados dentro de la institución garantizando que la información se fluya de una forma eficaz, este procedimiento cumple con el requisito 5.5.3 de la norma **ISO 9001/2008**.
- **Procedimiento Estrategias TICs:** establece la normatividad relacionada al manejo de los sistemas de información, hardware y software de acuerdo con lo establecido en las normas COBIT, ITIL y TIA942, así como lo relacionado a la implementación del Gobierno Digital.
- **Procedimiento Estrategia de Cooperación Externa:** establece los mecanismos de abordaje de la cooperación externa, así como las metodologías para la formulación de proyectos (PMBOK, MML, etc.) adaptadas al quehacer de la STSS.

## 7. MARCO ESTRATÉGICO

### 7.1. Misión

“Somos una institución que desarrolla procesos de mejora continua; que rectora las políticas y estrategias del mercado laboral, los sistemas de previsión y seguridad social, que promueve una cultura de diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y desarrollo nacional.”

### 7.2. Visión

“Para el 2038 seremos una institución posicionada que goza de credibilidad y respeto por parte de patronos y trabajadores, que garantiza: el empleo decente, una adecuada formación profesional, las buenas relaciones entre los sectores, la protección social en materia de previsión y seguridad social, para el logro del desarrollo del ser humano.”

### 7.3. Valores

- **Honestidad:** cualidad de calidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia. Se trata de vivir de acuerdo a como se piensa y se siente. La honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otros sentidos, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo.
- **Responsabilidad:** Es un valor que permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica).
- **Respeto:** En las relaciones interpersonales comienza en el individuo, en el reconocimiento del mismo como entidad única que necesita que se comprenda al otro, consiste en saber valorar los intereses y necesidades de otro individuo o Institución.
- **Transparencia:** Es el seguimiento correcto de cada uno de los procedimientos a desarrollarse para el beneficio de sus usuarios teniendo presente la equidad e igualdad en los derechos y deberes.

- **Igualdad:** Es la ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos.
- **Ética:** justifica racionalmente un sistema moral, y cómo se ha de aplicar posteriormente a los distintos ámbitos institucionales. En la vida cotidiana constituye una reflexión sobre el hecho moral, busca las razones que justifican la utilización de un sistema moral u otro.

#### 7.4. Política de Calidad

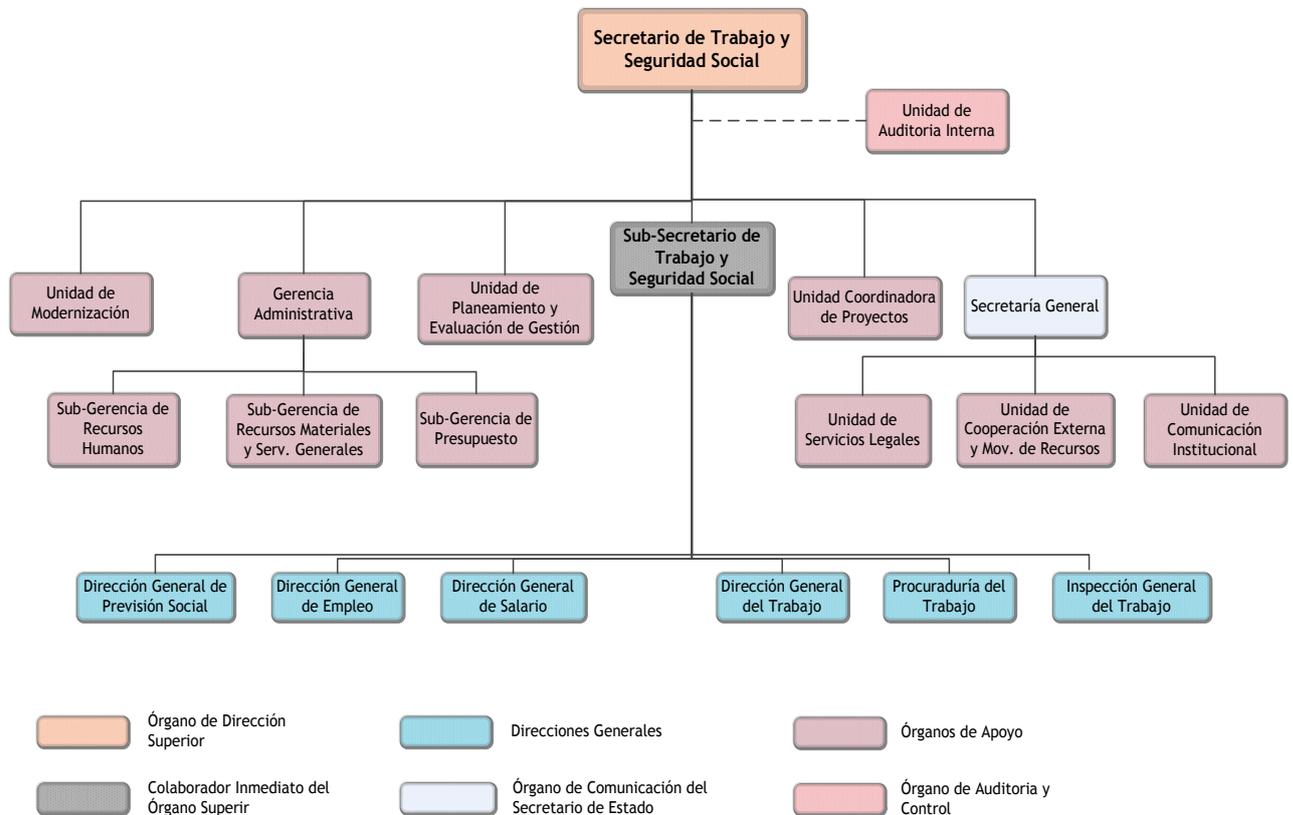
En la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social; estamos comprometidos a desarrollar nuestra misión institucional, mediante un Sistema de Gestión de la Calidad, el cual tiene como bases:

- La transparencia y eficiencia en el manejo de nuestros recursos,
- La adecuada gestión del talento humano, tecnologías y,
- La mejora continua de nuestros procesos
- Para garantizar la satisfacción de los ciudadanos que demandan nuestros servicios.

#### 7.5. Objetivos Institucionales

- Aumentar el acceso de la PEA al empleo favoreciendo criterios de inclusión laboral y productividad, en ambientes laborales adecuados y seguros que reducen los riesgos profesionales.
- Contribuir con el desarrollo del ser humano a través de una efectiva rectoría de las políticas y estrategias del mercado laboral y de la seguridad social.
- Desarrollar procesos de mejora continua promoviendo la transparencia, rendición de cuentas y apego presupuestario.
- Desarrollar políticas y estrategias de control y verificación de condiciones de empleo decente en pro del beneficio de trabajadores y empresas.
- Promover una cultura de diálogo y concertación en las relaciones laborales individuales y colectivas sobre una base de justicia social.

## 8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONES



### 8.1. Descripción de la Estructura Orgnizativa

#### Nivel Superior

- Despacho de la Secretaría de Estado
- Subsecretaría de Estado

#### Órgano de Comunicación de la Secretaria de Estado

- Secretaría General

#### Unidades de Apoyo

- Gerencia Administrativa con sus tres Sub-gerencias: Recursos Materiales y Servicios Generales; Presupuesto y Recursos Humanos.
- Unidad de Planeamiento y Evaluación de Gestión
- Unidad de Modernización
- Unidad de Servicios Legales
- Unidad de Cooperación Externa y Movilización de Recursos
- Unidad de Comunicación Institucional

#### Direcciones Generales

- Dirección General de Previsión Social

- Dirección General de Empleo
- Dirección General de Salario
- Dirección General del Trabajo
- Procuraduría del Trabajo
- Inspección General del Trabajo

### **Servicios Regionales<sup>1</sup>**

- 17 Oficinas Regionales: (Tegucigalpa, Santa Barbara, Santa Rosa de Copán, San Pedro Sula, Puerto Cortes, La Esperanza, Choluteca, Comayagua, El Progreso, Yoro, La Ceiba, Olanchito, Juticalpa, Danlí, Trujillo, Roatán y Puerto Lempira)
- 2 subregionales: Tela y Villanueva
- 9 Centros de Cuidado Infantil: (Distrito Central, La Ceiba, San Pedro Sula, El Progreso, Danli, La Lima, Santa Rita y Santa Rosa de Copán).

## **8.2. Detalle de Principales Funciones:**

Para el cumplimiento de las atribuciones que la Ley le asigna la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, a través de sus diferentes dependencias ofrece los siguientes servicios al público:

### **Inspección General del Trabajo**

- Inspecciones de trabajo.
- Calculo de prestaciones.
- Asesorías laborales y consultas generales.

### **Procuraduría del Trabajo**

- Representación o asesoría jurídica a sindicatos de trabajadores o a trabajadores de escasos recursos.

### **Dirección General del Trabajo**

- Conciliaciones laborales
- Promoción y Registro de organizaciones sociales y sus juntas directivas.
- Aprobación de reformas en estatutos de organizaciones sociales.
- Registro de contratos colectivos de condiciones de trabajo.
- Inscripción y aprobación de reglamentos internos.
- Mediación en conflictos colectivos.

### **Dirección General de Previsión Social**

- Promoción y Estudios de Higiene y Seguridad Ocupacional.

<sup>1</sup> Anexo1. Mapa de Oficinas de la STSS a nivel nacional y su estructura organizacional.

- Aprobación de Reglamentos Especiales de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Organización y Legalización de Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Cálculo de Indemnizaciones por riesgos profesionales, enfermedad profesional y accidentes de trabajo.
- Investigación de enfermedades y accidentes de trabajo.
- Extensión de permisos a menores.
- Monitoreo del trabajo infantil.
- Atención y cuidado de niños y niñas en los Centros de Cuidado Infantil.
- Promoción, capacitación y atención de consultas en temas de mujer trabajadora.
- Capacitación Laboral

### **Dirección General de Empleo**

- Intermediación entre solicitantes de empleo y empresa privada
- Colocación y otorgamiento de préstamos a personas con capacidades especiales.
- Registro e identificación de personas con capacidades especiales para la incorporación al mercado de trabajo.
- Intermediación de mano de obra legal en el exterior.
- Extensión de boletas a marinos.
- Investigación del mercado laboral.
- Charlas, talleres de orientación ocupacional y aplicación de pruebas psicométricas.
- Gestión de capacitación.
- Extensión de Carnet de Trabajo a Extranjeros.
- Emisión de constancias de migración.

### **Dirección General de Salarios**

- Conducción de la negociación del salario mínimo.
- Realización del Estudio Socio-Económico del Mercado Laboral.

### **Secretaría General**

- Recepción de solicitudes y peticiones especiales dirigidas al Despacho Ministerial.
- Registro de los decretos y acuerdos relacionados en asuntos del ramo.
- Resolución Legal de los trámites Administrativos competencia de la Secretaría de Estado.

Para el desarrollo de los procesos anteriormente detallados las unidades de apoyo contribuyen con las siguientes acciones:

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019			
Propietario:	Fecha de Elaboración: Julio 2011	Versión: II	Página 11 de 25
UPEG	Fecha de Aprobación: Modificado Enero 2014 En Construcción	Código: DOC-UPEG-001	

### Planeamiento y Evaluación de Gestión

- Análisis y diseño de políticas, programas y proyectos.
- Preparación y evaluación de los planes Operativos Anuales.
- Diseño y operación de sistemas de información.

### Servicios Legales

- Asistencia en asuntos legales emitiendo opiniones y dictámenes, preparación de convenios, contratos, iniciativas de ley y reglamentos.
- Representación legal y procuración en representación de la Secretaría de Estado.

### Cooperación Externa y Movilización de Recursos

- Formulación de estrategias de cooperación externa que faciliten la ejecución de los programas y proyectos.

### Comunicación Institucional

- Divulgación de las actividades de la Secretaría.

### Gerencia Administrativa

- Administración presupuestaria.
- Administración del recurso humano.
- Administración de los materiales y servicios, incluyendo las compras y suministros.
- Administración y custodia de los bienes.

## 8.3. Mapa de Oficinas Regionales de la STSS a Nivel Nacional



### PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019

Propietario:	Fecha de Elaboración: Julio 2011	Versión: II	Página 12 de 25
UPEG	Fecha de Aprobación: Modificado Enero 2014 En Construcción	Código: DOC-UPEG-001	

## 8.4. Programas y Proyectos

### PROGRAMAS

#### PROGRAMA 01 – ACTIVIDADES CENTRALES

- Meta del Programa

Aportar en el desarrollo de los procesos desarrollados por las Direcciones de la STSS, Unidades de Apoyo y Oficinas Regionales fortaleciendo sus áreas de atención, entre ellas la formulación, ejecución y evaluación de las políticas planes, proyectos y presupuestos, promoviendo el fortalecimiento institucional y la administración eficiente.

#### PROGRAMA 11 – REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

- Meta del Programa

Contribuir a la paz social a través del sostenimiento de la armonía en la relaciones Obrero - Patronales a través de la promoción de una cultura de cumplimiento y dialogo tripartito.

#### PROGRAMA 12 – POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL

- Meta del Programa

Promover políticas sostenibles para la generación de empleo decente en condiciones adecuadas donde se potencie la dinámica de mercado laboral en función de indicadores de impacto en términos de condiciones de acceso a ingresos justos y formación profesional.

#### PROGRAMA 13 - PROTECCIÓN Y FOMENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Meta del Programa

Promover políticas sostenibles para el fomento de la Seguridad Social en la población trabajadora en el país, especialmente los afiliados a las Instituciones de Previsión Social, además tiene como meta la promoción de la salud y seguridad ocupacional, la prevención de riesgos profesionales, la erradicación de las peores formas de trabajo infantil así como la reducción de la discriminación laboral femenina.

#### **PROGRAMA 14 – AYUDA Y PROTECCION A LA INFANCIA**

- Meta del Programa

Proveer mecanismos de atención integral, para los hijos de padres y madres trabajadores, para permitirles que ellos puedan desempeñarse productivamente en sus labores, mientras se contribuye con el desarrollo del niño a través de servicios de nutrición, salud, estimulación temprana y enseñanza pre escolar.

#### **PROGRAMA 15 – VERIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES**

- Meta del Programa

Promover el empleo decente a través de la verificación y control de las condiciones laborales a través de visitas de inspección, asesoría laboral en las empresas y actividades regulatorias de la relación de trabajo.

#### **PROGRAMA 16 – SERVICIOS DE PROCURADURIA DEL TRABAJO**

- Meta del Programa

Garantizar a trabajadores de escasos recursos, el acceso a una adecuada asesoría laboral gratuita, ante todas las instancias judiciales y extrajudiciales, cuando estos promueven un reclamo por violación de derechos en el ámbito de trabajo.

#### **PROGRAMA 17 – POLITICAS SALARIALES**

- Meta del Programa

Promover políticas y mecanismos de información sostenibles para el fomento de políticas y negociaciones de salarios justos de acuerdo a las condiciones de vida mínimas necesarias, según los indicadores macroeconómicos más importantes como la inflación y el costo de la canasta básica de alimentos y variables de mercado como la productividad.

#### **PROGRAMA 18 – FOMENTO DEL EMPLEO “CON CHAMBA VIVIS MEJOR”**

- Meta del Programa

Desarrollar las condiciones adecuadas desde el sector empleador para la generación de ingresos e inserción laboral de personas en riesgo social, que no realizan una actividad productiva pero que están disponibles para trabajar y/o para iniciar una actividad en cualquier momento.

## PROGRAMA 99 – TRANSFERENCIAS

### - Metas del Programa

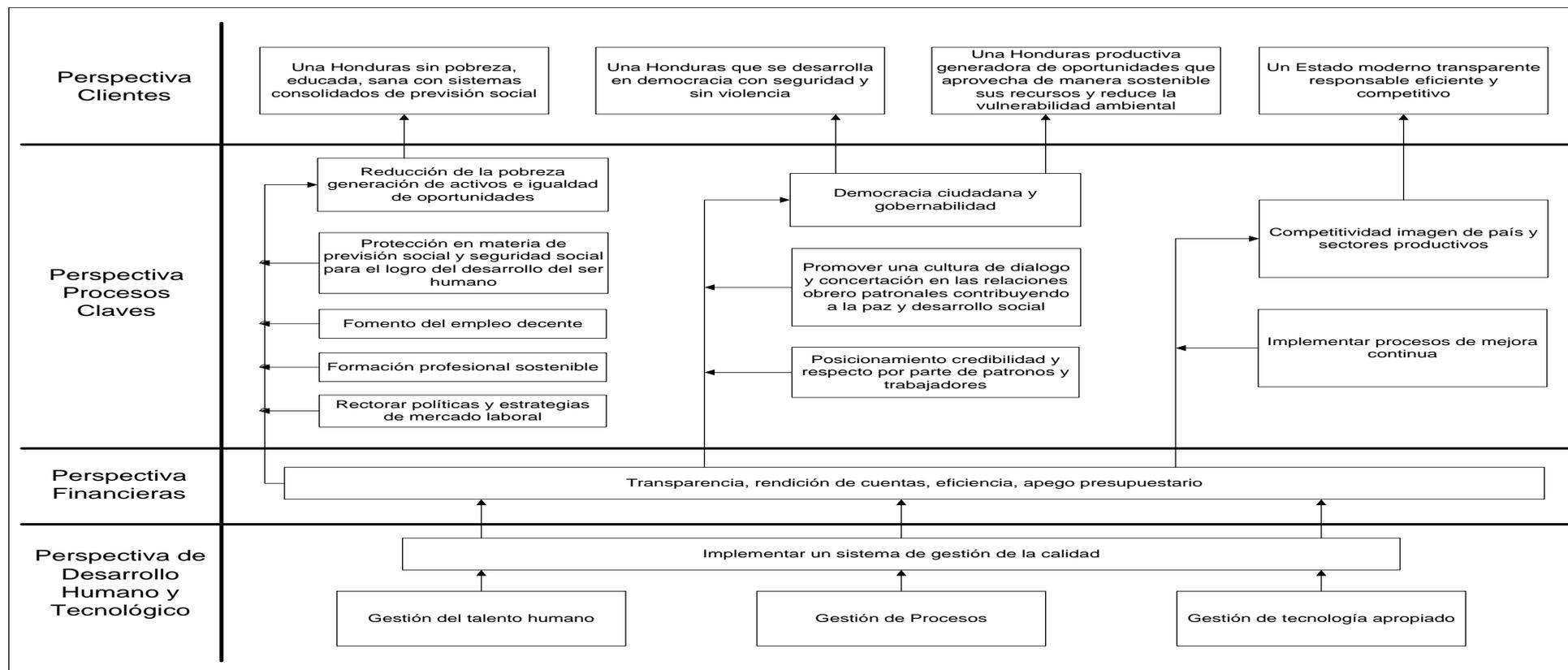
Recursos originados en transacciones efectuadas por el sector público, sin recibir contraprestación de bienes y servicios por parte de las instituciones receptoras, sin cargo de devolución y para ser aplicadas a erogaciones corrientes, es decir apoyo financiero a instituciones descentralizadas y a otros como OIT, AMSPE y parques integrados.

## PROYECTOS

1. Cogestion de Politicas del Mercado Laboral. – ATN BID.
2. Proyecto Dialogando – Gobierno de Canada ejecutado por FUNPADEM.
3. Mejorando las Condiciones de los Trabajadores de la Economia Informal - OIT
4. Fortalecimiento de la Seguridad Social de Honduras - OIT

## 9. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Grafica) para detalle sobre la metodología ver documento relacionado Sistema de Gestión Estratégica.

### 9.1. Mapa estratégico Institucional

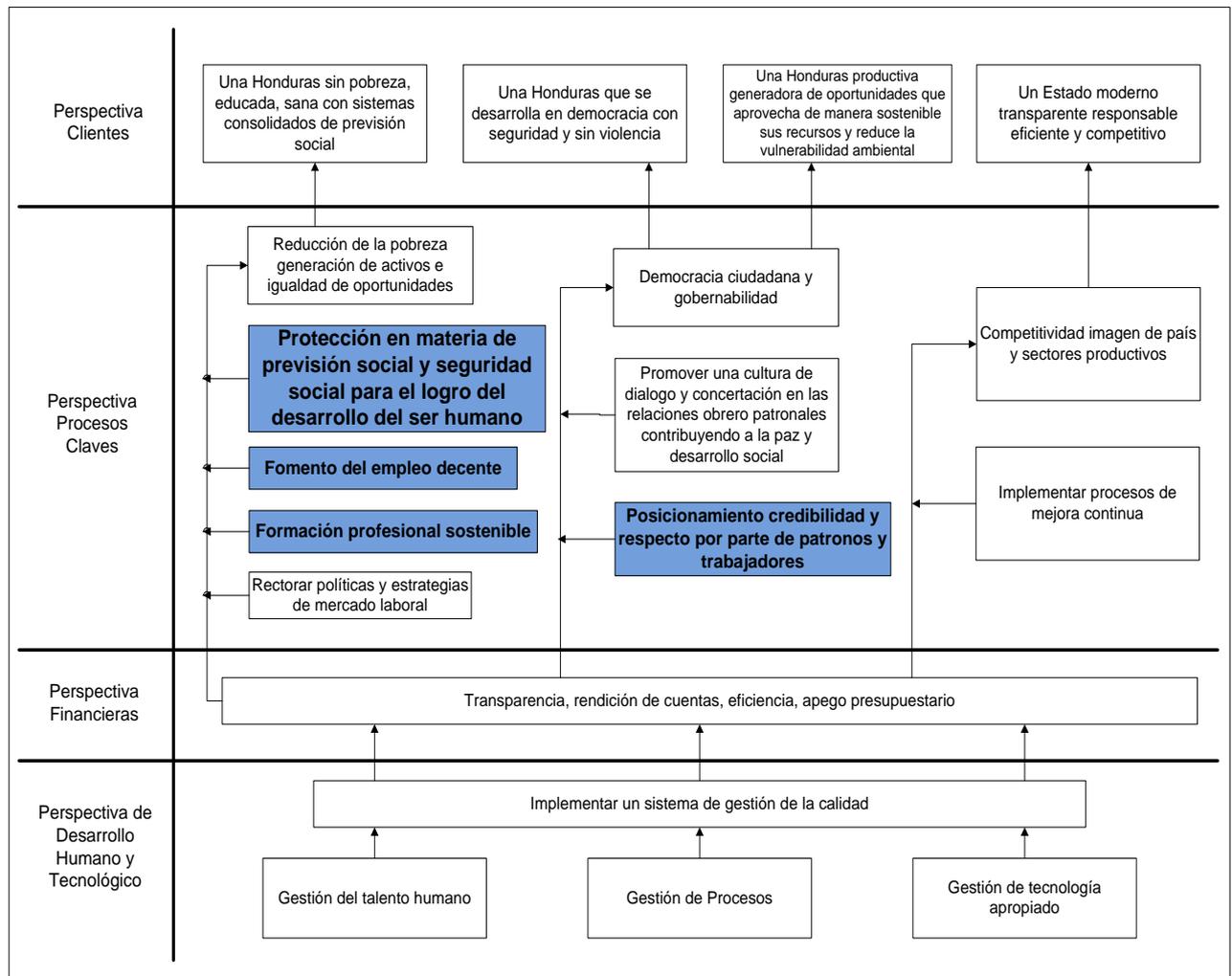


Adaptación Institucional de la metodología diseñada por Kaplan y Norton "Balanced Score Card"

#### PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019

## 9.2. Alineamiento de Objetivos con el Marco estratégico

### Alineamiento con la Visión

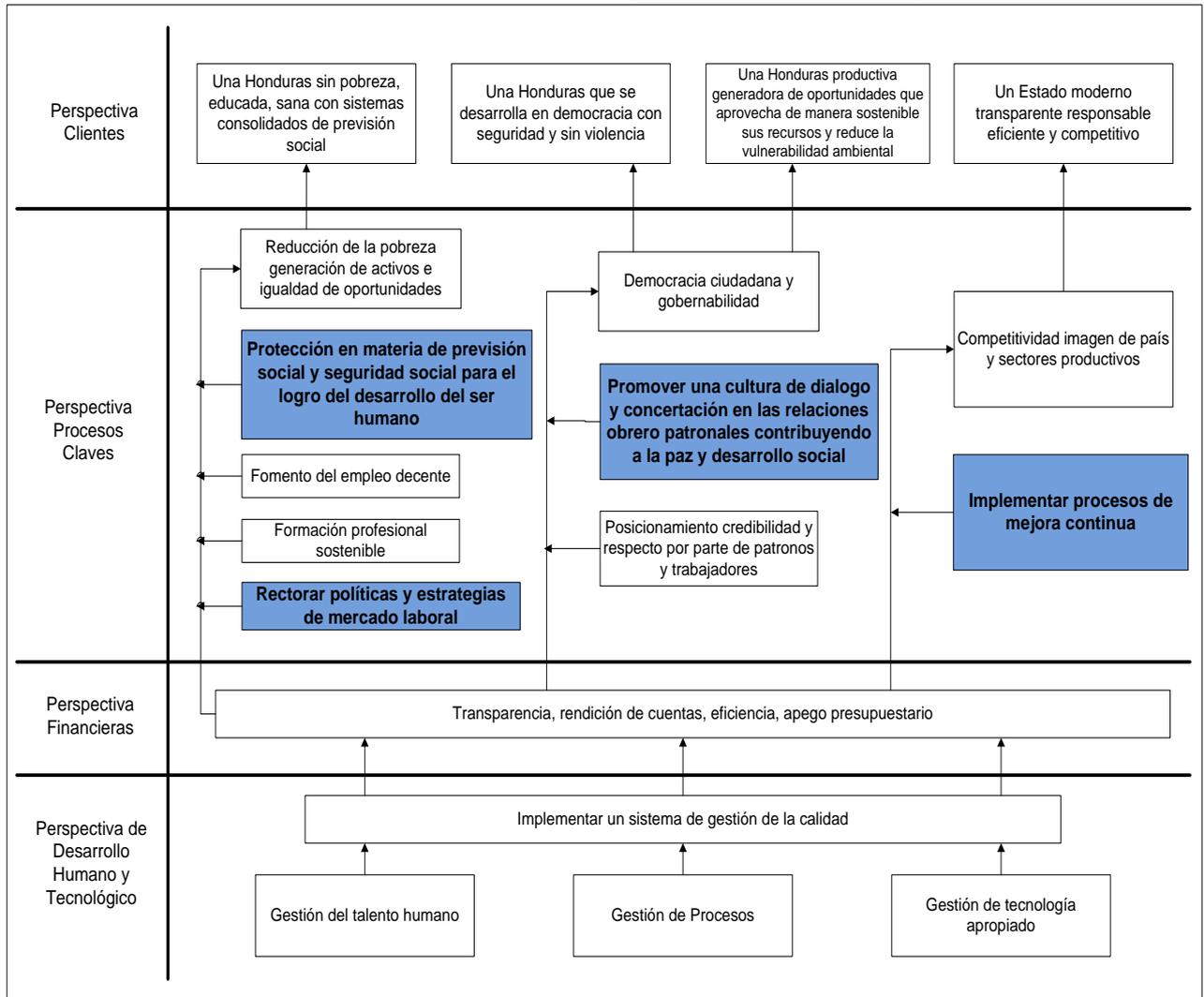


### VISIÓN

Para el 2038 seremos una institución posicionada que goza de **credibilidad y respeto por parte de patronos y trabajadores**, que garantiza: el **empleo decente**, una adecuada **formación profesional**, las buenas relaciones entre los sectores, la **protección social en materia de previsión y seguridad social**, para el logro del desarrollo del ser humano.”

### Alineamiento del Mapa Estratégico con la Misión

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019			
Propietario:	Fecha de Elaboración: Julio 2011	Versión: II	Página 17 de 25
UPEG	Fecha de Aprobación: <b>Modificado Enero 2014</b> En Construcción	Código: <b>DOC-UPEG-001</b>	



## Misión

“Somos una institución que desarrolla **procesos de mejora continua**; que **rectora las políticas y estrategias del mercado laboral**, los **sistemas de previsión y seguridad social**, que promueve una cultura de **diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y desarrollo nacional.**”

## 10. ALINEAMIENTO DE PLAN DE NACIÓN / PLAN DE GOBIERNO / PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

VISIÓN DE PAÍS / Plan de Nación			Plan de Gobierno	Plan Estrategico Institucional	
Objetivo Nacional	lineamiento estratégico	Meta / Indicador	Compromiso	Objetivos estratégicos institucionales	Ejecutor
1. Una Honduras sin pobreza, educada y sana, con sistemas consolidados de Previsión Social	3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades	<b>Meta</b> Universalizar el régimen de jubilación y pensión para el 90% de asalariados de Honduras  <b>Indicador</b> Porcentaje de Trabajadores afiliados a sistemas de previsión.	<b>Compromiso 6:</b> Implementación gradual de un sistema universal de previsión social (pensiones básicas por invalidez, vejez y muerte) para todos los trabajadores de honduras	Contribuir con el desarrollo del ser humano a través de una efectiva rectoría de las políticas y estrategias del mercado laboral y de la seguridad social.  Desarrollar políticas y estrategias de control y verificación de condiciones de empleo decente en pro del beneficio de trabajadores y empresas.	Programa 13 – Protección y Fomento de la Seguridad Social  Programa 15 – Verificación de las Condiciones Laborales
2. Una Honduras que se desarrolla en democracia, con seguridad y sin violencia.	2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad	3. Reducir el Índice de Conflictividad Social a menos de 6		Promover una cultura de diálogo y concertación en las relaciones laborales individuales y colectivas sobre una base de justicia social.	Programa 11 - Rwgulacion de las Relaciones Laborales.  Programa 16 – Servicios de Procuraduría del Trabajo.

VISIÓN DE PAÍS /Plan de Nación			Plan de Gobierno	Plan Estrategico Institucional	
Objetivo Nacional	lineamiento estratégico	Meta / Indicador	Compromiso	Objetivos estratégicos institucionales	Ejecutor
<b>3. Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo, que aprovecha de manera sostenible sus recursos, y reduce la vulnerabilidad ambiental</b>	3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades  10. Competitividad imagen de país y sectores productivos	<b>Meta</b> Reducir la tasa de desempleo abierto a un 2% y la tasa de sub empleo invisible al 5% de la población ocupada  <b>Indicadores</b> Tasa de Subempleo Invisible  % de la PEA con problemas de empleo	<b>COMPROMISO 3:</b> Generar 200,000 Empleos “Dignos”, Directos Por Año.	Aumentar el acceso de la PEA al empleo favoreciendo criterios de inclusion laboral y productividad, en ambientes laborales adecuados y seguros que reducen los riesgos profesionales.  Contribuir con el desarrollo del ser humano a traves de una efectiva rectoria de las políticas y estrategias del mercado laboral y de la seguridad social.  Desarrollar políticas y estrategias de control y verificacion de condiciones de empleo decente en pro del beneficio de trabajadores y empresas.	Programa 12 – Politicas de Empleo y Formación Profesional  Programa 13 – Protección y Fomento de la Seguridad Social  Programa 15 – Verificacion de las Condiciones Laborales  Programa 17 – Politicas Salariales  Programa 18 – Fomento del Empleo “Con chamba vivis Mejor”

**PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019**

VISIÓN DE PAÍS /Plan de Nación			Plan de Gobierno	Plan Estrategico Institucional	
Objetivo Nacional	lineamiento estratégico	Meta / Indicador	Compromiso	Objetivos estratégicos institucionales	Ejecutor
4. Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo	2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad  10. Competitividad imagen de país y sectores productivos	<p><b>Metas</b> Desarrollar los principales procesos de atención al ciudadano en las instituciones del Estado por medios electrónicos.</p> <p>Situar a Honduras en el tramo 90-100 de la escala percentil del índice de control de la corrupción del BM.</p> <p><b>Indicadores</b> Numero de Procesos de Atención Ciudadana en las Instituciones del Estado realizados por medios electrónicos Indicador de Control de la Corrupción (percentil), (Banco Mundial)</p>	<p><b>COMPROMISO 10:</b> Reforma y Modernización del Estado Transformar El Estado Para Lograr un Gobierno Modeno, Sencillo y Eficiente</p>	Desarrollar procesos de mejora continua promoviendo la transparencia, rendición de cuentas y apego presupuestario	Programa 01 – Actividades Centrales.

## 11. METAS ESTRATÉGICAS / PROGRAMÁTICAS

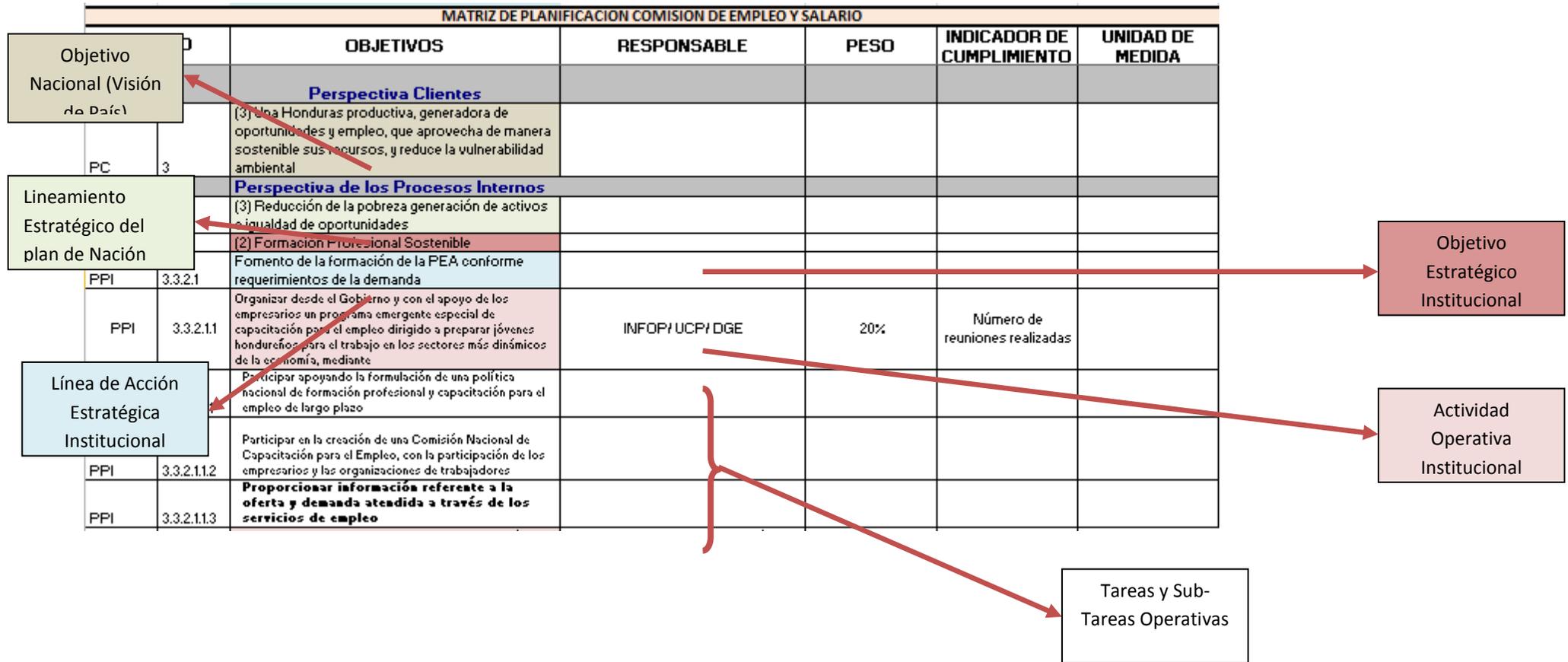
Nombre de la Meta	Descripción de la meta	Cantidad o meta numérica	Unidad de Medida para Evaluación y control	Fecha de cumplimiento	Coordinación con otras dependencias
Contribuir a la reducción del desempleo	Implementación de la Ley permanente de Empleo por Horas, enfocado en jóvenes que estudian y trabajan y madres solteras que buscan insertarse en el mercado de trabajo  Implementar el Programa “Con Chamba Vivis Mejor” para inserción en el mercado de trabajo, en empleos “dignos”, de jóvenes y madres solteras	50,000 empleos por año por Horas  25,000 empleos por año para jóvenes con el Programa	Personas beneficiadas	Diciembre 2018	Empresas  Asociaciones Gremiales
Incrementar el número de trabajadores afiliados al sistema de pensiones	Alcanzar el 36% de cobertura en el sistema previsional, a través de la instancia de la comisión técnica sectorial, reforzamiento del marco legal(reformas a las leyes orgánicas de los institutos de previsión social), extensión efectiva y progresiva de la cobertura de la seguridad social en pensiones de los grupos excluidos y fortalecimiento de la capacidad institucional del IHSS; establecida en la estrategia de Previsión Social.	36% de la PEA asalariada	Trabajadores Afiliados	Diciembre 2018	STSS, IHSS, INJUPEMP, IPM, INPREMA, INPREUNAH, CNBS
Mejorar las Condiciones de Empleo e ingresos	Instaurar a nivel nacional, una estrategia efectiva de inspecciones preventivas a los centros de trabajo para mejorar las Condiciones de empleo  Programa de Fomento del Cumplimiento de Salarios  Promover la Salud y Seguridad en el Trabajo a través de los diferentes programas de gestión en las empresas, para mejorar ambientes de trabajo y reducir los riesgos profesionales	25,000 visitas de asesoría 12,500 inspecciones preventivas realizadas; beneficiando a 300,000 trabajadores	Trabajadores y Empleadores beneficiados	Diciembre 2018	Empresas, Poder Judicial, Sefin y PGR

Nombre de la Meta	Descripción de la meta	Cantidad o meta numérica	Unidad de Medida para Evaluación y control	Fecha de cumplimiento	Coordinación con otras dependencias
Disminuir el índice de conflictividad laboral, fomentando el uso del dialogo para la solución de las controversias laborales	2.Garantizar en doce oficinas regionales del país, la prestación de un servicio efectivo de resolución alterna de conflictos laborales con el uso de los métodos de conciliación y la mediación laboral;  3. Fomentada la cultura de cumplimiento voluntario de la legislación laboral. Entre 2011 y final del actual periodo de gobierno.	23,000 casos de conflictos gestionados y/o resueltos en 12 Oficinas a través de la conciliación y la mediación laboral.	Trabajadores y Empleadores beneficiados	Diciembre 2018	Empresas, Sindicatos, Trabajadores
Formular Propuesta de reformas a la Legislación Laboral.	Desarrollar y gestionar propuestas de reformas a la Legislación Laboral vigente, para beneficio de los sectores	Iniciativas de Ley	Proyectos de Decreto Legislativo	Diciembre 2015	Congreso Nacional, OIT
Mejorar el acceso y la calidad de los Servicios que presta la STSS	Los demandantes acceden a los servicios de la Secretaría en forma oportuna, rápida y eficiente: a través del Servicio de Atención al Ciudadano (SAC); implementando la ventanilla única; poniendo a disposición servicios en línea (Gobierno Electrónico); estableciendo el Sistema de Gestión de Calidad (ISO),descentralizando los servicios a través del fortalecimiento de las oficinas regionales;	1,000,000 de trabajadores y empleadores beneficiarios de los servicios que ofrece la STSS	Trabajadores y Empleadores	Diciembre 2018	No

**PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019**

### 11.1 Cuadro de Mando por Programa (ver Anexo MATRIZ PEI...x4)

La herramienta de Matriz institucional permite establecer la relación entre las acciones estratégicas y las actividades operativas, admitiendo dar seguimiento de la contribución que cada tarea aporta a los objetivos estratégicos por medio de los indicadores de cumplimiento, las unidades de medida, los pesos, etc.



### 11.2 NOMENCLATURA DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA

- **Código:** El código incluye la perspectiva a la cual está apuntando la acción y esta a su vez esta numerada siguiendo la lógica decreciente desde el objetivo nacional, el lineamiento estratégico conforme a la numeración contenida en el decreto ley y la numeración del objetivo estratégico conforme al PEI, concluyendo con una posición ordinal dependiendo si la actividad tiene o no tareas que la componen.
- **Objetivos:** Conforman la descripción de lo que se pretende alcanzar dependiendo del nivel en donde está ubicado sea este nacional, institucional, estratégico u operativo.
- **Responsable:** Indica la unidad o persona responsable de ejercer la ejecución de la actividad programada.
- **Peso:** Porcentaje de contribución/aporte que representa cada línea de acción, objetivo o tarea a su objetivo o dependencia inmediata superior (si la línea es única el peso asignado es el 100%).
- **Indicador de Cumplimiento:** Variables que miden en forma cualitativa o cuantitativa un resultado, en otras palabras son herramientas para clarificar o definir de forma más precisa objetivos e impacto, están diseñados para contar con un estándar de comparación que permitirá evaluar, estimar o demostrar el progreso con respecto a las metas establecidas.
- **Unidad de Medida:** Termino en el cual se expresa el objeto de la medición, por ejemplo: porcentaje, número, personas, documentos, horas, días, etc. En conclusión una unidad de medida se resume en una sola palabra.
- **% de Ejecución:** Muestra el nivel de avance de las actividades en ejecución con respecto a su meta asociada.
- **Score Card de Cumplimiento:** Indica el grado de contribución del avance de la actividad en relación a los objetivos estratégicos.
- **Fecha Programada de Inicio/Fecha Actual/Fecha Programada de Finalización:** muestra el espacio temporal al cual se refiere a la actividad en cuestión.

#### PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2014 - 2019

Propietario:	Fecha de Elaboración: <b>Julio 2011</b>	Versión: <b>II</b>	Página 25 de 25
<b>UPEG</b>	Fecha de Aprobación: <b>Modificado Enero 2014</b> <b>En Construcción</b>	Código: <b>DOC-UPEG-001</b>	