



---

# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL REGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE

---

PEI RIVM 2024-2028

4 DE DICIEMBRE DE 2023

**INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL**  
GERENCIA DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (IVM)  
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

## INDICE

### Contenido

|                                                                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INDICE</b>                                                                                                                                               | <b>2</b>  |
| <b>PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE IHSS (PERÍODO 2024-2028)</b>                                                     | <b>4</b>  |
| <b>AUTORIDADES</b>                                                                                                                                          | <b>5</b>  |
| <b>PRESENTACIÓN</b>                                                                                                                                         | <b>7</b>  |
| <b>DEFINICIONES</b>                                                                                                                                         | <b>8</b>  |
| <b>SIGLAS Y ABREVIATURAS</b>                                                                                                                                | <b>12</b> |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>                                                                                                                                      | <b>13</b> |
| <b>II. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PEI-IHSS-RIVM 2024-2028</b>                                                                                      | <b>15</b> |
| <b>III. CONTEXTO GENERAL</b>                                                                                                                                | <b>17</b> |
| 3.1- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS                                                                                                          | 17        |
| 3.2- OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE                                                                                                                     | 17        |
| 3.3- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS                                                                                                               | 17        |
| 3.4- LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS                                                                                                                | 18        |
| 3.5- VISIÓN DE PAÍS VISIÓN DE PAÍS Y PLAN DE NACIÓN (2010-2038)                                                                                             | 18        |
| 3.6- PLAN DE GOBIERNO PARA REFUNDAR HONDURAS (2022-2026)                                                                                                    | 18        |
| 3.7- MARCO RECTOR DE LA AUDITORIA INTERNA DEL SECTOR PÚBLICO                                                                                                | 19        |
| 3.8- MARCO RECTOR DEL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL DE LOS RECURSOS PÚBLICOS                                                                                | 19        |
| 3.9- CIRCULAR CNBS No.029/2020 SOBRE REGLAMENTO DE INVERSIONES DE LOS FONDOS PÚBLICOS DE PENSIONES POR PARTE DE LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE PREVISIÓN SOCIAL | 20        |
| 3.10- CIRCULAR CNBS No.015/2022 SOBRE REGLAMENTO DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA LAS INSTITUCIONES SUPERVISADAS                                                | 21        |
| <b>IV. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL</b>                                                                                                                        | <b>22</b> |
| 4.1- RESEÑA HISTÓRICA                                                                                                                                       | 22        |
| 4.2- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE                                                                                     | 24        |
| 4.3- MAPA DE PROCESOS DEL RIVM                                                                                                                              | 25        |
| 4.4- ANÁLISIS FODA                                                                                                                                          | 26        |
| <b>V. MARCO ESTRATÉGICO</b>                                                                                                                                 | <b>28</b> |
| 5.1- VISIÓN                                                                                                                                                 | 28        |



## PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE IHSS (PERÍODO 2024-2028)

| <b>JUNTA DIRECTIVA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Representantes de Sector Gobierno</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                    |
| <p><b>Abg. Sarahí Cerna</b><br/><b>Presidenta Junta Directiva</b><br/><b>Ministra Secretaría del Trabajo y Seguridad Social</b></p> <p><b>Abg. Percy Durón</b><br/><b>Vice-Ministro Secretaría del Trabajo y Seguridad Social</b></p> <p><b>Dr. Manuel Matheu</b><br/><b>Ministro Secretaría de Salud</b></p> <p><b>Dra. Nerza Paz</b><br/><b>Vice Ministra Secretaría de Salud</b></p> |                                    |
| <b>Representantes del Sector Empresarial</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                    |
| <b>Lic. Camilo Salomón Sevilla</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Lic. Fernando García Merino</b> |
| <b>Lic. Gabriel Molina Delgado</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Licda. Helui Castillo Hung</b>  |
| <b>Abg. José Roberto Espinal</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Abg. Vera Azize Aguilar</b>     |
| <b>Representantes del Sector Trabajador</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                    |
| <b>Lic. Mario Sales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Abg. Josué Orellana</b>         |
| <b>Lic. Mario Rojas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Lic. Joel Domínguez</b>         |
| <b>Licda. Evangelina Argueta</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Lic. Ramón Marín</b>            |
| <b>Representantes del Colegio Médico de Honduras</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                    |
| <b>Dr. Samuel Santos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Dra. Melissa Mejía</b>          |

| DIRECCIÓN EJECUTIVA                                                                                                         |                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Dr. José Gaspar Rodríguez</b><br/>Director Ejecutivo</p> <p><b>Dra. Yadira Álvarez</b><br/>Subdirectora Ejecutiva</p> |                                                                         |
| GERENCIAS DE LOS RÉGIMENES                                                                                                  |                                                                         |
| <p><b>Dra. Teresa Reyes</b><br/>Régimen de Enfermedad y Maternidad</p>                                                      | <p><b>Dra. Jéssica Cerrato</b><br/>Régimen de Riesgos Profesionales</p> |
| <p><b>Abg. Víctor Martínez</b><br/>Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte</p>                                                 |                                                                         |
| GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA                                                                                        |                                                                         |
| <p><b>Lic. Edwin Medina</b><br/>Gerencia Administrativa y Financiera</p>                                                    |                                                                         |
| UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA                                                                                                 |                                                                         |
| <p><b>Lic. Daniel Benavides</b><br/>Auditoría Interna del IHSS</p>                                                          |                                                                         |
| UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN                                                                          |                                                                         |
| <p><b>Ing. Sergio Reinaldo Romero Muñoz</b><br/>Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión</p>                      |                                                                         |

## PRESENTACIÓN

Uno de los principales riesgos asociado al curso de la vida de las personas, es su vulnerabilidad cuando entran a la edad de adultos mayores (vejez), también a lo largo de su existencia se pueden dar accidentes con posibles secuelas y en algunos casos la incapacidad funcional de sostenerse por sí solo (invalidéz), llegándose en muchos casos a perder la vida dejando expuesto a sus familias al sustento económico que le brindaba la persona siniestrada (sobrevivencia). Estos riesgos son cubiertos por el Régimen de Invalidéz, Vejez y Muerte (IVM) mediante las prestaciones que por mandato legal están contempladas en la Ley del Seguro Social.

El RIVM actualmente presenta un radio de soporte demográfico de 10, valor que tiende a reducirse en el transcurso de los años según el comportamiento de las pensiones y la afiliación del Régimen, por lo que es importante el incremento de asegurados nuevos que soporten a los pensionados.

Uno de los problemas que presenta el Régimen de Invalidéz, Vejez y Muerte es la sostenibilidad financiera y actuarial del mismo, lo que genera una transformación hacia una administración dinámica en la gestión de las inversiones en valores y otros instrumentos financieros, bajo principios de prudencia, seguridad, rendimiento, liquidez y diversificación del riesgo dando preferencia, en igualdad de condiciones a aquellas que deriven en mayor beneficio a los aportantes o afiliados.

Los procesos de gestión del Régimen conllevan la implementación efectiva del control interno institucional el que tiene contenido dentro de sus guías el ambiente control, gestión de riesgos, control, monitoreo, información y comunicación; bajo las mejores prácticas internacionales en materia de Gobierno adoptadas por el IHSS.

Por lo expuesto anteriormente se formula este documento “Plan Estratégico Institucional del Régimen de Invalidéz, Vejez y Muerte 2024-2028” para traducir esas mejores prácticas en objetivos y ejes estratégicos, e intervenciones programáticas que son las guían orientadoras de las actividades que deben desarrollar los colaboradores del Régimen.

**Abg. Víctor Martínez**  
**Gerencia Régimen de Invalidéz, Vejez y Muerte**

Las definiciones expuestas para este documento son tomadas por documentos normativos de referencia nacional, internacional y en lo referente al proceso del PEI el de Planeación Estratégica Institucional con Enfoque por Resultados:

**ARBOL DE PROBLEMAS:** Es el principal instrumento del modelo explicativo, denominado así porque se establece una analogía entre los componentes de un problema y la figura de un árbol.

**CAUSAS:** Son los factores explicativos del problema central y, por lo tanto, sus determinantes fundamentales.

**CONSECUENCIAS:** Son efectos negativos que se generan por la permanencia del problema central en el tiempo y que impiden a la población objetivo, los grupos de interés y la sociedad en su conjunto mejorar sus condiciones de bienestar.

**EFFECTOS:** Son los cambios positivos que se espera obtener en la población objetivo, los grupos de interés, el sector o la sociedad en su conjunto como resultado de intervenir sobre el problema central. En otros términos, son los beneficios derivados de transformar en positivo las consecuencias de un problema central.

**EFICACIA:** Grado en el que se realiza las actividades planificadas y se logran los resultados planificados

**EFICIENCIA:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**EJES ESTRATÉGICOS:** Determinan en su conjunto la estrategia institucional. Representan las grandes directrices que señalan el “como” la institución va a abordar la solución de un problema central. Constituyen los frentes de ataque de las causas directas y orientan la toma de decisiones sobre el portafolio de intervenciones requerido para alcanzar los objetivos estratégicos.

**FIDEICOMISO:** Negocio jurídico de confianza, en virtud del cual se atribuye a las Entidades Autorizadas para operar como fiduciario la titularidad dominical sobre ciertos bienes, con la limitación de carácter obligatorio, de realizar sólo aquellos actos exigidos para cumplimiento del tal fin lícito y determinado al que se destinen en el contrato. El fideicomiso implica la cesión de los derechos o la traslación del dominio de los bienes a favor del fiduciario.

**GESTIÓN:** Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización. La gestión puede incluir el establecimiento de políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.

**IMPACTO:** Es el valor público de mayor envergadura por la amplitud de sus beneficios hacia la sociedad. Este se logra como resultado de la agregación de valor aportado por cada componente del marco estratégico, desde los productos hasta los resultados intermedios y estratégicos.

**INSTITUTOS PREVISIONALES PÚBLICOS O INSTITUTOS PREVISIONALES:** Entidades autónomas con personería jurídica y patrimonio propio e independiente, responsables de la gestión administrativa de un Fondo de Pensiones Público.

**INTERVENCIONES:** Son acciones o iniciativas específicas orientadas a incidir sobre las causas indirectas del problema central.

**INVERSIONES:** Son colocaciones de capital en instrumentos financieros o actividades, con la finalidad de alcanzar un rendimiento económico.

**MARCO ESTRATÉGICO:** Es la que está compuesta por los efectos, objetivos estratégicos, ejes estratégicos e intervenciones bajo el modelo prescriptivo.

**MODELO EXPLICATIVO:** Es un conjunto de hipótesis que postulan relaciones causales de naturaleza diversa entre distintas variables con el propósito de desarrollar una mirada integral sobre la estructura multicausal de la situación y su dinámica de cambio. Para ello, es necesario llevar a cabo un proceso de análisis que permita reconocer y describir variables-problema, así como identificar los vínculos que tienen lugar entre ellas.

**MODELO PRESCRIPTIVO:** Es un conjunto de premisas que facilitan el proceso de toma de decisiones para formular un marco estratégico sólido y consistente partiendo del modelo explicativo de un problema.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Es el cambio positivo que la institución espera lograr sobre el problema central en el mediano plazo. Son las grandes apuestas estratégicas de la institución en el marco de su misión y visión.

**PENSIÓN:** Renta pagada con periodicidad mensual al afiliado o beneficiario que tenga derecho de conformidad al Marco Legal aplicable, en ocasión de vejez, invalidez o sobrevivencia.

**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:** Es una forma de mediación entre el presente y el futuro, diseñando con anticipación lo que debe hacerse hoy para obtener los cambios deseados

**PROBLEMA:** Es una situación insatisfactoria que afecta sistemáticamente, en forma directa o indirecta, a la población, instituciones o grupos de interés. La situación insatisfactoria no se refiere a la ausencia de una solución, sino a los factores negativos que caracterizan el estado existente.

**PROBLEMA CENTRAL:** Es el núcleo de la situación problema y, a su vez, una causa explicativa de los efectos negativos que se generan en la población objetivo, los grupos de interés y el entorno institucional. Se formula como un estado negativo que afecta a una población, instituciones o grupos de interés, y no como la falta de una solución, por el postulado de “falso problema” explicado anteriormente.

**PROCEDIMIENTO:** Forma especificada de llevar a cabo una actividad o un proceso.

**PROCESO:** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto; es decir, una serie de actividades desarrolladas con una secuencia lógica y predeterminada, que se vincula entre sí para transformar insumos en productos (bienes y servicios) valiosos para el beneficiario, usuario o cliente.

**PROCESO MISIONALES, OPERATIVOS O SUSTANTIVO:** Aquellos que se encuentran orientados al cumplimiento de los objetivos fundamentales de la organización; es decir, son aquellos que están ligados de forma directa con la realización del producto o servicio. Deben contar con una visión completa del cliente/usuario, reconociendo sus necesidades, expectativas hasta la realización del análisis de satisfacción.

**PROCESO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Son aquellos que están vinculados al seguimiento, medición, análisis y evaluación de la gestión organizacional generando informes con recomendaciones para la dirección para el logro de la mejora continua en la entrega de los productos o servicios con el mayor valor posible a los clientes/usuarios.

- a. Seguimiento, es un proceso continuo por el que las partes interesadas obtienen regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivo
- b. Evaluación es una valoración rigurosa e independiente de actividades finalizadas o en curso para determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados y contribuyendo a la toma de decisiones.

**PRODUCTO:** (producción institucional), son los generadores primarios del valor público obtenidos con las intervenciones, pero no son valor público en si mismo. Este solo se materializa cuando los productos generan los cambios esperados en los problemas, favoreciendo el desarrollo de un sector, a los grupos de interés, a la población objetivo o a la sociedad en su conjunto.

**RENTABILIDAD REAL ANUAL:** Es la que resulta al eliminar el efecto inflacionario sobre la rentabilidad nominal anual, tomando como base el cambio porcentual observado en el comportamiento del índice de Precio al Consumidor (IPC), que publique la autoridad competente.

**RESULTADO ESTRATÉGICO:** Es la medida del valor público generado por los objetivos estratégicos. Mide directamente el cambio positivo que la institución espera lograr al intervenir sobre el problema central.

**RESULTADO INTERMEDIO:** Es la medida del valor público generado por los ejes estratégicos. Mide el cambio positivo que la institución espera lograr al intervenir sobre las causas directas explicativas del problema central.

**SEGURIDAD SOCIAL:** Es el objetivo del Estado de Honduras, al servicio de la justicia social, que tiene como finalidad garantizar a través de la promoción social, la prevención y el manejo de los riesgos que conlleva la vida de las personas, asegurando la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los demás derechos sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.

**SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL:** Conjunto de Instituciones, planes y programas que constituyen las Políticas Públicas del Estado, tendentes a cubrir los principales riesgos y necesidades básicas asociadas al curso de la vida, garantizando la seguridad socioeconómica de todos los habitantes.

**VALOR PÚBLICO:** Es el cambio positivo (beneficios) que se espera obtener al intervenir estratégicamente sobre los problemas relevantes para el desarrollo, sean estos de naturaleza económica, social, ambiental, institucional o de cualquier otra índole, que afecten a un grupo poblacional, a un sector o a la sociedad en su conjunto.

**VULNERABILIDAD:** Situación debidamente calificada, en que se encuentran las personas expuestas a los principales riesgos socioeconómicos asociados al curso de la vida, tales como

muerte, invalidez, vejez, desempleo, enfermedades, accidentes, entre otros; y que generan, orfandad, viudez, incapacidad, ancianidad, factores de discapacidad física o mental y otros similares generadores de pobreza.

|           |                                                                                                    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BCIE:     | Banco Centroamericano de Integración Económica                                                     |
| BID:      | Banco Interamericano de Desarrollo                                                                 |
| CNBS:     | Comisión Nacional de Bancos y Seguros                                                              |
| EE:       | Eje estratégico                                                                                    |
| FODA:     | Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas                                                  |
| IHSS:     | Instituto Hondureño de Seguridad Social                                                            |
| INJUPEMP: | Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo |
| INPREMA:  | Instituto Nacional de Previsión del Magisterio                                                     |
| IPM:      | Instituto de Previsión Militar                                                                     |
| IP:       | Intervención programada                                                                            |
| OEI:      | Objetivo estratégico institucional                                                                 |
| OIT:      | Organización Internacional del Trabajo                                                             |
| PEI:      | Plan estratégico institucional                                                                     |
| POA:      | Plan operativo anual                                                                               |
| RIVM:     | Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte                                                               |
| SPE:      | Secretaría de Planificación Estratégica                                                            |
| UNOPS:    | United Nations Office for Project Services (Oficina de servicio de proyectos de Naciones Unidas)   |

## I. INTRODUCCIÓN

Este documento expone el Plan Estratégico del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (RIVM), promovido por la Máxima Autoridad Ejecutora (MAE), y es el resultado de la aplicación de la “Metodología para la Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Resultados” propuesto por la Secretaría de Planificación de Gobierno. Para el proceso de formulación toma como parte de la metodología la referencia normativa internacional y nacional entre las que están: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Constitución de la República de Honduras, Ley del Seguro Social, Visión de País y Plan de Nación, Marco Rector de la Auditoría Interna del Sector Público, Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos, Reglamento de inversiones de los fondos públicos de pensiones por parte de los institutos públicos de previsión social, reglamento de gobierno corporativo para las instituciones supervisadas, entre otros.

Para la formulación del PEI-IHSS 2024-2028 se elaboraron mesas de trabajo por Régimen y por la Administración Central generándose cuatro planes estratégicos: 1) Plan estratégico Institucional del Régimen de Enfermedad Maternidad (PEI-REYM); 2) Plan estratégico Institucional del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (PEI-RIVM); 3) Plan estratégico Institucional del Régimen de Riesgos Profesionales (PEI-RRP); y, 4) Plan estratégico Institucional de la Gerencia Administrativa, Financiera, Aseguradora y Asesoras.

Los equipos multidisciplinarios de las mesas de trabajo para formulación del PEI-RIVM hicieron un análisis integral del comportamiento de la afiliación, el pago de pensiones en casos y valor económico, así como su tendencia para los siguientes cinco años, las que enriquecieron la comprensión de los problemas que tiene el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte. Los problemas que se identificaron por parte de los colaboradores del RIVM son: 1) Desequilibrio financiero y aumento del déficit actuarial del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte al 2029; 2) Demora en los tiempos de respuesta y otorgamiento de los beneficios a los asegurados.

El enfoque por proceso adoptado y adaptado por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (mapa de procesos, matrices de macro procesos, procesos y subprocesos, aprobados en Resolución CI-IHSS-UPEG No.712/11-09-2018) ha permitido enriquecer los ejes estratégicos y las intervenciones programáticas con la finalidad de dar respuesta positiva gradualmente a los asegurados, empresarios, órganos reguladores y sociedad en general.

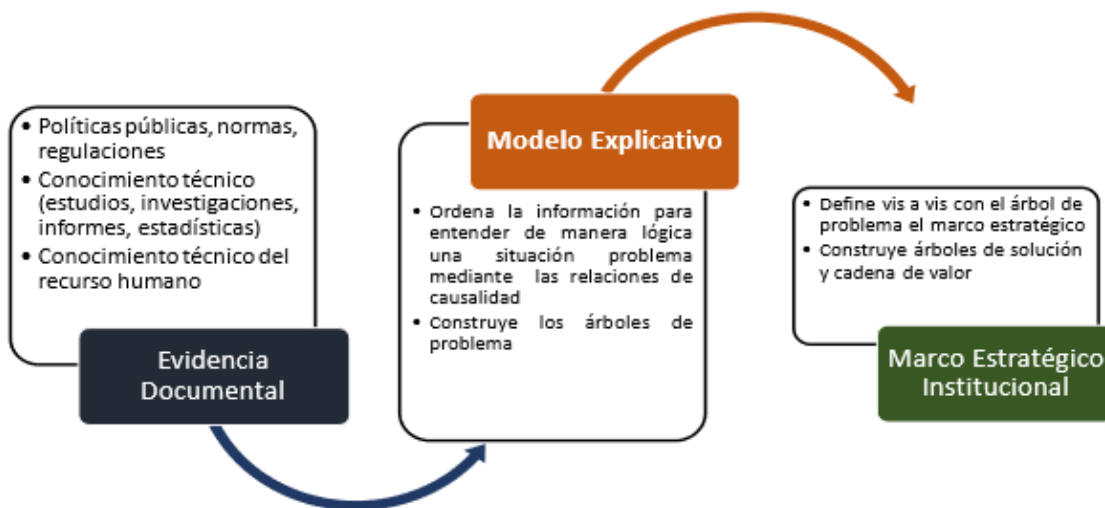
El Plan Estratégico Institucional para el período 2016-2020 establece 7 objetivos macros los cuales cuentan con la vigencia para el PEI 2024-2028, con el agregado que la metodología plantea el abordaje de problemas centrales que afectan al derechohabiente permitiendo así establecer **objetivos estratégicos** para solventar esa problemática y generar el **mayor valor público a los asegurados del IHSS**.

El Plan Estratégico Institucional para el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (PEI-RIVM 2024-2028) define 2 objetivos estratégicos, 11 ejes estratégicos y 14 intervenciones programáticas las que se desplegarán en los respectivos POA's de las dependencias del Régimen a los largo de los cinco años.

El Plan Estratégico Institucional del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (PEI-RIVM 2024-2028) se someterá a una revisión anual, producto de las evaluaciones que se generen, con el objetivo de dar la dinámica y flexibilidad al Instituto Hondureño de Seguridad Social para reducir las brechas de la situación actual y la deseada.

## II. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PEI-IHSS-RIVM 2024-2028

El proceso metodológico seguido para la planificación estratégica institucional es adoptada del documento “Planeación Estratégica Institucional con enfoque de resultados” proporcionado por la Secretaría de Planificación Estratégica (SPE) donde se presenta el siguiente esquema:



El documento al que se hace referencia para la metodología del plan estratégico institucional (PEI) establece explícitamente lo siguiente:

“El proceso metodológico se soporta principalmente en la evidencia documental, aprovechando los documentos normativos (normativa legal, políticas y regulaciones) como los documentos técnicos (investigaciones, estudios, análisis estadísticos e informes) y el conocimiento del recurso humano de la institución, cuyo involucramiento directo con los problemas del desarrollo y el acompañamiento a las acciones emprendidas es altamente valioso en la discusión y reflexión. En otros términos, el proceso metodológico aprovecha al máximo el acervo de conocimiento institucional como base para una reflexión amplia y profunda de los problemas y la búsqueda de soluciones óptimas.

Posteriormente, el proceso metodológico utiliza la evidencia documental para determinar las relaciones de causalidad y construir los árboles de problema, ordenando la información de una manera lógica y comprensible para todos. Este proceso se basa en el denominado modelo explicativo de problemas ya descrito anteriormente.

Desde el punto de vista metodológico el árbol muestra en forma condensada una situación problema, pero detallar su explicación supone retomar la evidencia documental a nivel de datos, estadísticas, hechos, casos, etc, para sustentar las relaciones de causalidad (hipótesis) identificadas y su coherencia interna.

Una vez el árbol de problemas se encuentra suficientemente depurado, el proceso metodológico continúa con la definición, vis a vis, del marco estratégico y la cadena de valor público mediante la aplicación del instrumento árbol de solución. En ese momento del proceso, la evidencia documental también juega un papel importante para dar soporte a la identificación de cada uno de los componentes del marco estratégico, y definir los indicadores de resultado, la línea de base y las metas correspondientes.

En síntesis, el proceso metodológico de la Planificación Estratégica Institucional busca sacar el máximo provecho del acervo de conocimiento documental y no documental y hacer más comprensible los problemas mediante un modelo explicativo de relaciones causa-efecto a partir del cual se deriva de manera coherente el marco estratégico". (SCGG, 2018: 53-54)

Para desarrollar esta metodología el IHSS ha establecido el proceso "031010101-Formulación o reformulación del plan estratégico institucional plurianual" contiene los siguientes pasos:

1. Emitir instrucción para formulación o reformulación del PEI
2. Definir metodología para formulación del PEI (adopción de la metodología "planificación estratégica institucional con enfoque de resultados)
3. Socializar metodología para formulación PEI a Gerencias de Regímenes
4. Conformar mesa de trabajo formulación propuesta PEI RIVM (51010000)
5. Formular propuesta PEI RIVM
  - a. Reuniones de las mesas de trabajo para obtener:
    - i. Árbol de problemas (problema central, causas directas, causas indirectas, consecuencias)
    - ii. Árbol de soluciones (objetivo estratégico, ejes estratégicos, intervenciones, intervenciones específicas)
    - iii. Cadena de valor (productos, resultado final, impacto)
6. Consolidar y ajustar los PEI's propuestos por las Gerencias
7. Presentar propuesta de PEI a la Gerencia del Régimen IVM para retroalimentación
8. Ajustar PEI con observaciones de la Gerencia del Régimen IVM
9. Revisión, ajuste y remisión a Junta Directiva de la propuesta del PEI por parte de Dirección Ejecutiva
10. Aprobación del PEI mediante Resolución por parte de Junta Directiva
11. Socialización PEI a las Gerencias
12. Socialización PEI a las dependencias de la Gerencia

El plan de trabajo establecido para la reformulación del plan estratégico institucional se muestra en el Anexo No.1.

### III. CONTEXTO GENERAL

Las diferentes referencias y lineamientos normativos internacionales y nacionales que guían el plan estratégico institucional del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte son los que se exponen a continuación:

#### 3.1- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Artículo 22, declara que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

#### 3.2- OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los objetivos de desarrollo sostenible rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030, los que en septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 objetivos de aplicación universal que, desde el 1 de enero de 2016 hasta el año 2030.

El IHSS en el RIVM tiene compromiso implícito en sus actividades en los siguientes:

**Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.**

“...Para lograr este Objetivo de acabar con la pobreza, el crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad. Los sistemas de protección social deben aplicarse para mitigar los riesgos de los países propensos a sufrir desastres y brindar apoyo para enfrentarse a las dificultades económicas.

**Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades**

“...es fundamental garantizar una vida saludable y promover el bienestar universal”.

#### 3.3- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

Constitución de la República en su Artículo 142 detalla que “Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido...El Estado creará Instituciones de Asistencia y Previsión Social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado”.

### 3.4- LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS

Art. 1. La seguridad social es un instrumento del Estado al servicio de la Justicia social, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.

El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), constituye un servicio público que se aplicará con carácter obligatorio en los términos que establece esta Ley y sus reglamentos.

La seguridad social se aplicará en forma gradual y progresiva tanto en lo referente a los riesgos a cubrir como en cuanto las zonas geográficas a incorporar, de conformidad a los estudios actuariales que se realicen al efecto.

### 3.5- VISIÓN DE PAÍS VISIÓN DE PAÍS Y PLAN DE NACIÓN (2010-2038)

El Plan Estratégico del Instituto Hondureño de Seguridad Social está en la obligación de adecuar sus sistemas de trabajo, programas, proyectos y disponer de una formulación estratégica incluyente y participativa conforme lo establecido en el Plan Visión País y Plan de Nación, para lo cual el IHSS dentro de su marco de acción participa, vincula y parte para la formulación de su PEI y contribuye con los siguientes objetivos de la Visión de País y Plan de Nación.

**Objetivos 1: Una Honduras sin pobreza, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social.**

**Meta 4:** Alcanzar 95% de cobertura de salud en todos los niveles del sistema

**Meta 5:** Universalizar el régimen de jubilación y pensión para el 90% de los asalariados de Honduras.

**Objetivo 4: Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo.**

**Meta 1:** Mejorar la posición de Honduras en el índice de Competitividad Global a la posición 50.

### 3.6- PLAN DE GOBIERNO PARA REFUNDAR HONDURAS (2022-2026)

El Plan de Gobierno de la Presidenta Xiomara Castro presta especial atención a los segmentos más vulnerables del país, dejando plasmado en el plan 2022-2026:

En mi gobierno implementaré políticas sociales para instituir una Honduras solidaria, incluyente y libre de violencia; en que el concepto del derecho prime sobre los privilegios y prevalezca sobre las exclusiones. De modo que podremos todo nuestro empeño en ofrecer servicios de salud, educación, seguridad social y ciudadana, protección a la migración, alimentación y generación de empleo, entendidos como derechos primeros.

### 3.7- MARCO RECTOR DE LA AUDITORIA INTERNA DEL SECTOR PÚBLICO

En el **Marco Rector de la Auditoría Interna del Sector Público** (Acuerdo Administrativo TSC N° 003/2009) refiere que “las Normas Internacionales para el ejercicio profesional de la Auditoría Interna señala tiene uno de sus propósitos: ... el fomentar la mejora en los procesos y operaciones de la organización” por lo que hace necesario estructurar los macro procesos, procesos y subprocesos para poder desarrollar esta actividad.

### 3.8- MARCO RECTOR DEL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

El **Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos** (Acuerdo Administrativo TSC No. 001/2009 y el Acuerdo Administrativo TSC No.02-2021) plantea los preceptos de control interno institucional: planeación, eficacia, economía, eficiencia, confiabilidad y priorización las cuales están ligados a la aplicación de procesos integrados para su logro. También se plantean las Normas Generales del Control Interno Institucional.

100-00 COMPONENTE ENTORNO DE CONTROL: La MAI, la MAE y los directivos son los principales responsables de la implementación de este componente, sus principios y normas de control interno; además, su compromiso, liderazgo y ejemplo para la emisión y aplicación de cada una de las normativas, políticas, procesos, procedimientos, instructivos y la supervisión de su aplicación; es clave para que el control interno institucional esté en funcionamiento.

PCI-TSC/130-00 Principio Planificación en Toda la Organización: En la planificación institucional que debe incluir a todos los niveles de la organización, las entidades deben cumplir lo que establecen las normas de este principio, así como con lo que disponen los organismos que regulan este proceso y la rendición de cuentas

NCI-TSC/131-00 La entidad establece la obligación de planificar: Las políticas y procedimientos deben establecer la obligación de planificar todas las actividades de la institución y de rendir cuentas sobre los recursos utilizados y los resultados alcanzados. Estas normativas internas son complementarias a las disposiciones emitidas por los organismos que regulan este proceso y deben establecer el contenido, los responsables de su elaboración, los indicadores que permitan medir el cumplimiento de los planes, los medios de verificación, la comunicación interna y externa; y, su relación con la rendición de cuentas.

NCI-TSC/132-00 Planes de largo, mediano y corto plazo: Los planes más comunes en el Sector Público son los que se describen a continuación, aclarando que sus denominaciones, contenido y otras características pueden cambiar con el tiempo y el avance tecnológico; sin embargo, la obligación de las entidades de elaborar los planes y programas de largo, mediano y corto plazo, para lograr los objetivos institucionales y la calidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía, son permanentes:



- a. Plan estratégico elaborado con la participación de grupos de interés interno y externo;

- b. Plan Operativo Anual de la Entidad con base en los planes operativos de cada una de las dependencias o unidades que la integran;
- c. Presupuesto inicial y modificaciones;
- d. Plan anual de compras y contrataciones; y,
- e. Planes de necesidades de personal, tecnología, información y comunicación, entre otros.

En la elaboración de los planes estratégicos debe existir la participación de los grupos internos y externos, para lo que las autoridades y directivos deben establecer mecanismos de coordinación, así como, determinar los medios más efectivos de comunicación de la ejecución.

NCI-TSC/133-00 Monitoreo de la ejecución de los planes y sus resultados: La comparación de lo planificado con lo ejecutado, los recursos utilizados, los impactos y la explicación de las variaciones; debe ser parte de la información sobre la ejecución de los planes, utilizando los indicadores y medios de verificación establecidos en estos.

### 3.9- CIRCULAR CNBS No.029/2020 SOBRE REGLAMENTO DE INVERSIONES DE LOS FONDOS PÚBLICOS DE PENSIONES POR PARTE DE LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 1.- OBJETO. Este Reglamento tiene como objeto establecer los criterios y normas que se aplicarán a las inversiones que con recursos de los fondos, realicen los Institutos Públicos de Previsión Social, las que deberán cumplir en la gestión de las inversiones en valores y otros instrumentos financieros, bajo principios de prudencia, seguridad, rendimiento, liquidez y diversificación del riesgo, en observancia de lo dispuesto en los Artículos 6 y 13 numeral 23) de la Ley de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros. Corresponde a la Comisión a través de sus Órganos técnicos especializados, vigilar que los Institutos Públicos de Previsión Social apliquen correctamente el presente reglamento, velando porque las inversiones que estos realicen sean bajo condiciones de seguridad, rendimiento, liquidez y diversificación del riesgo, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a aquellas que deriven en mayor beneficio a los aportantes o afiliados y asegurarse que en ningún caso tales inversiones se realicen para satisfacer necesidades de fondos del Gobierno o del Estado en detrimento de los intereses de los afiliados o los participantes del sistema. ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones contenidas en este Reglamento son aplicables a los Institutos Públicos de Previsión Social en la administración de los Fondos de Pensiones, constituidos con los aportes monetarios provenientes de cotizaciones de los afiliados y las aportaciones patronales, así como los rendimientos netos que generen periódicamente los Fondos, principalmente por sus inversiones en valores e instrumentos financieros. Del mismo modo, el presente Reglamento es aplicable a los Proveedores de Servicio de Previsión Social Público, así definidos en la Ley de Reconocimiento de Cotizaciones Individuales y Aportaciones Patronales entre Institutos Públicos de Previsión Social, Decreto No. 92-2014 del 17 de febrero de 2015.

### 3.10- CIRCULAR CNBS No.015/2022 SOBRE REGLAMENTO DE GOBIERNO CORPORATIVO PARA LAS INSTITUCIONES SUPERVISADAS

Esta normativa tiene el alcance de aplicación a las Instituciones del Sistema Financiero y deberá ser implementado en el Gobierno Corporativo de dichas instituciones. Asimismo, será aplicable a las demás instituciones supervisadas en lo conducente, exceptuando aquellas cuya legislación o normativa especial, establezca de forma particular disposiciones sobre el funcionamiento de su gobierno corporativo.

## IV. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

### 4.1- RESEÑA HISTÓRICA

Las historia señala que el 19 de diciembre de 1957, la Asamblea Nacional Constituyente estableció las bases que dieron paso al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), al promulgar el Decreto No. 21 que estipula la obligación del Estado de garantizar a los trabajadores del país los medios de subsistencia como derecho real y delegar la responsabilidad de administrar los servicios correspondientes.

El 3 de julio de 1959 en base a la necesidad de un ente protector de la seguridad social de los trabajadores hondureños, nace el Instituto Hondureño de Seguridad Social, mediante el Decreto Ejecutivo 159, surgiendo como una entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio público, propio, distinto e independiente de la hacienda nacional.

Desde la creación del IHSS se le asignó la responsabilidad de "orientar, dirigir, prestar y administrar los servicios de seguridad social a la población trabajadora de Honduras", basándose para ello en el artículo 142, contenido en el Capítulo VI de la Constitución de la República.

Adicionalmente, los artículos 143 de la misma Carta Magna, señalan que "El Estado, los patronos y los trabajadores estarán obligados a contribuir al financiamiento, mejoramiento y expansión del seguro social..."

La Seguridad Social nace como consecuencia de la Huelga Bananera de la Costa Norte en julio de 1954. En el pliego original de 10 puntos el Comité de Huelga hace énfasis en la parte económica exigiendo además un código de trabajo y libertad de sindicalización.

Dos meses después (21 agosto), la lista de condiciones sube a 30 puntos, dentro de los cuales sobresale la creación de los Ministerios de Salud y de Trabajo, mejorar las condiciones de salud y de educación en los enclaves bananeros de la United y la Standard Fruit Company, además el establecimiento de la Seguridad Social que acababa de aprobarse en Guatemala durante el gobierno de Jacobo de Arbenz. El Presidente de Honduras en esa época el Dr. Juan Manuel Gálvez negoció el citado pliego de condiciones y ya para 1955 hay una dirección de trabajo para resolver conflictos laborales; y en 1956 el Presidente Julio Lozano crea el Ministerio de Salud, cuyo primer Ministro fue el Doctor Manuel Cáceres Vigil, y el Ministerio del Trabajo cuyo primer Ministro cuyo primer titular fue el Profesor Mariano P. Guevara que dura sólo un año, siendo sustituido en 1958 por el Dr. Rogelio Martínez Agustinuz.

En 1959 durante el gobierno del Dr. Ramón Villeda Morales se aprueba el Código de Trabajo y el 22 de mayo del mismo año se aprueba la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social en el Congreso, presidido por el Dr. Modesto Rodas Alvarado, nombrándose como primer director al mencionado Dr. Rogelio Martínez Agustinuz, hombre de probada honradez e inteligencia; como subdirector fue nombrado el Dr. Alfredo Midence, famoso radiólogo; y como Director Médico el Dr. Gaspar Vallecillo, renombrado clínico y profesor de la escuela de Medicina. El 3 de julio de 1959 se publica oficialmente en el diario La Gaceta.

En los primeros años la institución se organiza financiera y administrativamente la Institución, siendo asesorada por técnicos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en especial por el Sr. Fernando Antonio Bayo, quien por muchos años trabajó en el Seguro Social.

De esta forma se aprueba el Reglamento, donde se establecen sólo tres prestaciones: Enfermedad, Maternidad (EM) que inició en 1962, Vejez, Invalidez y Muerte (IVM) que inició en 1969; y Riesgos Profesionales, que entró en vigencia el 29 de junio de 2005.

La Ley se establece la obligatoriedad de los trabajadores y empresarios para afiliarse al IHSS, y las cuotas son las siguientes: para Enfermedad Maternidad (EM) es del 5% para el Patrono, 2.5% para el Trabajador, y 0.5% para el Estado; haciendo un total de 8%. Para Vejez, Invalidez y Muerte (IVM) la tasa de cotizaciones es de 2.0% para el Patrono, 1.0% para el trabajador y de 0.5% para el Estado, en total de 3.5%. Para el Régimen de Riesgos Profesionales un 0.2% proporcionado por el Patrono para cubrir la prestación del régimen; Sumando para los tres Regímenes un total de 11.7%.

El Instituto Hondureño de Seguridad Social, es una entidad de prestación de servicios que garantizan el derecho humano, la asistencia médica, servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectiva, el cual está conformado por tres regímenes: Enfermedad-Maternidad (EM), Régimen de Riesgos Profesionales (RP) y el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM).

Por otra parte, el Estado de Honduras, ratificó el Convenio 102 de Seguridad Social (Norma Mínima de Seguridad Social), a través del Congreso Nacional mediante Decreto No.246-2011 del catorce de diciembre de dos mil once, el cual es de estricto cumplimiento.

Del año 2014 al 2022 el Instituto Hondureño de Seguridad Social fue administrado por una Comisión Interventora con el propósito de ordenar la Gobernanza, los procesos y las finanzas del Instituto.

En febrero 2022 el Instituto Hondureño de Seguridad Social retoma el sistema de Gobernanza mediante la honorable Junta Directiva la cual ha dictado las directrices para desarrollar la transición efectiva de los procesos administrativos.

**INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL**  
**ORGANIGRAMA GENERAL**  
**GERENCIA DEL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE(RIVM)**  
**NOVIEMBRE 2023**

```

graph TD
    JD[JUNTA DIRECTIVA] --> DE[DIRECCIÓN EJECUTIVA  
-----  
SUBDIRECCIÓN EJECUTIVA]
    DE --> GR[GERENCIA DEL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (RIVM)]
    GR --> SG_P[SUB-GERENCIA DE PENSIONES]
    GR --> SG_SS[SUB-GERENCIA SERVICIOS SOCIALES]
    GR --> SG_S[SUB-GERENCIA DE SUBSIDIOS]
    GR --> SG_A[SUB-GERENCIA DE AFILIACIÓN]
    GR --> DAL[DEPARTAMENTO DE APOYO LEGAL]
    GR --> SPIR[SECCIÓN DE PROYECTOS INFORMÁTICOS DEL RIVM]
    GR --> SAUF[SECCIÓN ATENCIÓN AL USUARIO FINANCIERO]
  
```

**ADMINISTRACIÓN SUPERIOR**

**NIVEL POLÍTICO**

Certificación de Resolución CI IHSS No. 109/09-06-2014, se autoriza la eliminación de la Sub-Gerencia de Informática adscrita a la Gerencia del Régimen del Seguro de Previsión Social

Certificado de Resolución CI IHSS-UPEG No. 270/24-04-2018 se autoriza la eliminación de la Sub-Gerencia de Inversiones adscrita a la Gerencia del Régimen del Seguro de Previsión Social

Certificación Resolución CI IHSS UPEG No. 674/30-08-2018 se aprueba conformación de la Sección de Atención al Usuario Financiero

Certificación Resolución CI IHSS UPEG No. 620/04-03-2021 se aprueba conformación de la Sección Proyectos Informáticos del RSPS

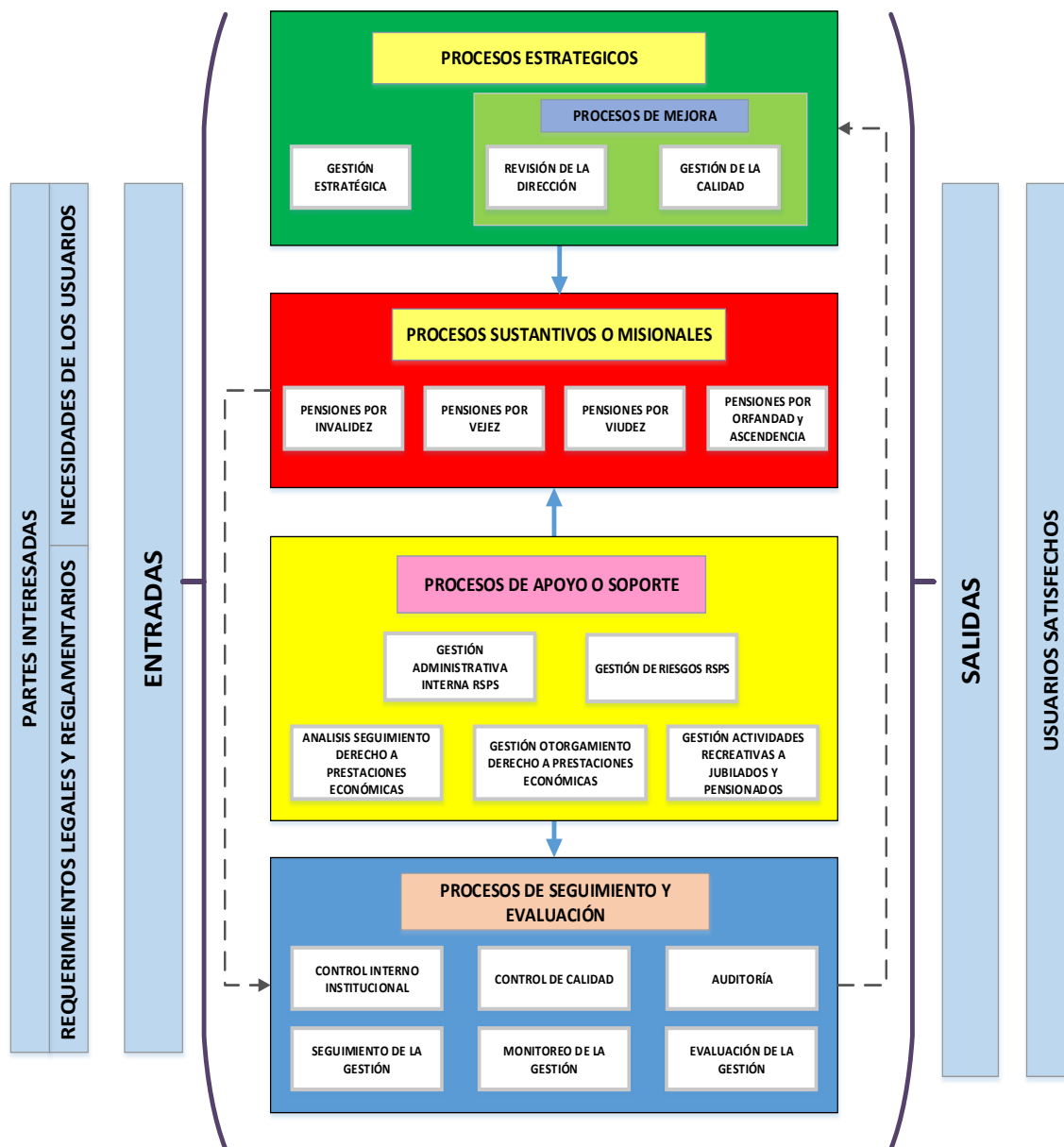
**NIVEL OPERATIVO**

**FUNCIONAL Y DE LÍNEA**

**DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS**

#### 4.3- MAPA DE PROCESOS DEL RIVM

### MAPA DE PROCESOS REGIMEN DEL SEGURO DE PREVISIÓN SOCIAL (RSPS)



#### 4.4- ANÁLISIS FODA

El proceso de identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas se presenta a continuación:

Debilidades identificadas del RIVM durante el desarrollo de las mesas de trabajo:

1. Tardanza en el pago de Prestaciones económicas de pensiones por invalidez, vejez y muerte a los asegurados
2. Modelo financiero no responde a la necesidad real de recurso del sistema
3. Gestión mejorable de las inversiones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte
4. No contar con un sistema informático completo y confiable para la automatización del proceso de pago de las pensiones
5. No se cuenta con un data center redundante para el resguardo de la información de la cuenta individual de IVM
6. Inconsistencias en las bases de datos de aportaciones y cotizaciones
7. Alta dependencia de otras áreas y demora en el flujo de traslado de los expedientes.
8. Deficiencia en el cruce de información con demás institutos previsionales para el pago de las pensiones complementarias
9. Insuficiente recurso humano para atender la demanda
10. Equipo informático obsoleto para instalación de aplicativos necesarios
11. No se cuenta con una estructura administrativa y de soporte propio del Régimen que agilice los procesos para la toma efectiva de decisiones.

Amenazas identificadas durante el proceso de formulación del PEI para el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte:

1. Voluntad política negativa de los sectores aportantes del IHSS para incrementar los techos y tasas de cotización.
2. La no aprobación de la nueva Ley del Seguro Social no permite agilizar los procesos de extensión de cobertura horizontal.
3. Proyectos de Ley para que otras instituciones tomen parte de las prestaciones que corresponden al IHSS
4. Mercado financiero cautivo que no permite diversificar las inversiones
5. Crecimiento de la demanda en las solicitudes por el incremento de pensiones complementarias producto de vigencia de la Ley nueva en la población beneficiaria
6. La universalización del sistema previsión con enfoque solidario sin un sustento actuarial y sin capital constitutivo.

Las fortalezas del RIVM identificadas son las siguientes:

1. Estructura orgánica establecida y centralizada
2. Se cuenta con un órgano con funciones normativas

3. Se cuenta con procesos definidos para la atención del RIVM
4. Se cuenta con el mapa de procesos y la matriz de macro procesos y procesos del RIVM codificada.
5. Se cuenta con procedimientos que normalizan las actividades de los procesos sustantivos del RIVM

Las oportunidades que se identifican para el RIVM son:

1. Una población joven que se integra a laborar en las empresas con un alto nivel de conocimiento en comunicación digital y redes sociales, generándose una oportunidad para la educación y comunicación vía redes sociales.
2. El apoyo para asistencias técnicas de los organismos internacionales tales como UNOPS, BID, BCIE y OIT permiten impulsar el proceso de Reforma del Sector Salud y el del Sistema de Previsión Social.

## V. MARCO ESTRATÉGICO

### 5.1- VISIÓN

**“Ser una Institución moderna en seguridad social con cobertura universal referente nacional en transparencia, buena gobernanza, excelencia en la calidad y calidez del servicio; comparando favorablemente respecto a las mejores prácticas que rigen la materia, por su suficiencia y sostenibilidad, su alto grado de profesionalismo, así como modernos sistemas y procesos de mejora continua que perfeccionan su operatividad, para mejorar la calidad de vida de las familias hondureñas”.**

### 5.2- MISIÓN

**“Somos la institución de seguridad social a nivel nacional, comprometida en brindar a la población prestaciones y servicios dignos en materia de salud, pensiones y otras que sean necesarias para proteger el patrimonio familiar de los asegurados, cumpliendo con los mejores estándares de profesionalismo, calidad y calidez en el servicio, en procura de la protección y desarrollo inclusivo de las familias hondureñas”.**

### 5.3- VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

La filosofía Institucional establece los siguientes valores:

- ✓ Ética
- ✓ Solidaridad
- ✓ Calidez
- ✓ Humanidad
- ✓ Cultura de riesgos
- ✓ Cultura de calidad

También se establecen los siguientes principios:

- ✓ Universalidad
- ✓ Suficiencia y Sostenibilidad
- ✓ Transparencia
- ✓ Planificación
- ✓ Corresponsabilidad
- ✓ Prevención

## 5.4- OBJETIVOS DEL IHSS

### 5.4.1- OBJETIVO GENERAL DEL IHSS

Garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.

### 5.4.2- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL IHSS

- ✓ Garantizar los servicios de asistencia en salud oportuna y de calidad a la población económicamente activa asegurada y sus beneficiarios, para mejorar su calidad de vida y contribuir al desarrollo integral de nuestro país.
- ✓ Satisfacer las necesidades en prestaciones económicas de nuestros asegurados en forma oportuna y bajo criterios de eficiencia, que permita garantizar la supervivencia del asegurado y la calidad de vida de sus beneficiarios, pregonando por la universalidad de los mismos mediante el cumplimiento de la Ley.
- ✓ Establecer medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para fortalecer la seguridad integral en las empresas afiliadas públicas y privadas.

## 5.5- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS MACRO DEL IHSS

El Instituto Hondureño de Seguridad Social han definido seis objetivos estratégicos macro que deben direccionar el que hacer institucional, los que se presentan a continuación:

1. Modernizar el Régimen de Enfermedad Maternidad para que sea eficiente y brinde a la población prestaciones y servicios de salud, basados en medidas de promoción, prevención, curación, rehabilitación y/o apoyo de todas las patologías, incluyendo enfermedades terminales, crónicas discapacitantes y/o catastróficas, mejorando con esto su calidad de vida.
2. Fortalecer y dar sostenibilidad al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte para brindar las coberturas de acuerdo a la contribución realizada por los afiliados a fin de retribuir a través de medios económicos de subsistencia como lo es la pensión o jubilación.
3. Intensificar las gestiones que realiza el Régimen de Riesgos Profesionales orientados en la prevención e intervención a las empresas afiliadas al sistema, contando con personal capacitado y eficiente que permita estar vigilante en la seguridad e higiene del trabajo que el patrono brinde a los empleados., y asimismo otorgar las prestaciones económicas enmarcadas en Ley ante cualquier caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que se presente. Además, velar por el cumplimiento de todas las disposiciones enmarcadas en ley a beneficio del empleado.

4. Implementar de forma gradual y progresiva la cobertura de aseguramiento en las zonas descubiertas, con la finalidad de satisfacer las necesidades de salud, previsión, riesgos y necesidades básicas asociadas al curso de la vida, garantizando la seguridad socioeconómica de la población.
5. Lograr contar con procesos administrativos simplificados que permitan la eficiencia en los trámites administrativos que realicen nuestros afiliados con el propósito de dar una respuesta a sus solicitudes en tiempo oportuno.
6. Fortalecer la imagen institucional para mejorar la percepción de los asegurados sobre los servicios recibidos, con el propósito de lograr incrementar su satisfacción, mediante una cultura de servicio reflejada en todo el personal de la organización en relación a la eficiencia de los servicios prestados.

## 5.6- OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DEL RIVM-IHSS

El Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte del Instituto Hondureño de Seguridad Social establece dos objetivos estratégicos estableciendo los resultados esperados por la Institución con una visión del mediano y largo plazo. Estos objetivos estratégicos se generan a partir de los dos problemas centrales identificados identificándose las causas directas que lo generan, y así, poder establecer los ejes estratégicos que soportarán las intervenciones que se deben desarrollar para el logro de los objetivos estratégicos.

Los objetivos estratégicos para el RIVM son los siguientes:

- ✓ **IHSS-RIVM-OEI-1:** Suficiencia y sostenibilidad del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.
- ✓ **IHSS-RIVM-OEI-2:** Entrega oportuna de los beneficios a los asegurados.

### 5.6.1- Objetivo Estratégico IHSS-RIVM-OEI 1: “PROCURAR LA SUFICIENCIA Y SOSTENIBILIDAD DEL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (I.V.M)”

Uno de los problemas identificados con un gran impacto en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte es la sostenibilidad financiera y actuarial, el que se traduce en no poder otorgar las prestaciones económicas a los beneficiarios por no llegar a contar con la disponibilidad de recursos en el mediano plazo. (ver anexo No.3).

Para responder a este objetivo estratégico se define el siguiente eje estratégico:

*Eje estratégico IHSS-RIVM-EE 1:*

- RIVM-EE 1.1** Prestaciones económicas de pensiones por invalidez, vejez y muerte pagadas en tiempo y forma a los asegurados.
- RIVM-EE 1.2** Modelo financiero desarrollado que responda a la necesidad real de recursos del sistema.

- RIVM-EE 1.3** Estudios financieros y actuariales realizados que permitan establecer las acciones necesarias para la sostenibilidad del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte
- RIVM-EE 1.4** Sistema de control interno institucional implementado en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.
- RIVM-EE 1.5** Control del derecho ya otorgado de las prestaciones económicas brindadas por Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

### 5.6.2- Objetivo Estratégico IHSS-RIVM-OEI 2: “ENTREGA OPORTUNA DE LOS BENEFICIOS A LOS ASEGURADOS”

Las mesas de trabajo del RIVM identificó como uno de sus problemas la entrega oportuna de los beneficios a los asegurados, específicamente, el proceso que se lleva a cabo para determinar el otorgamiento del derecho a una pensión. Este derecho se vuelve complicado al tener que verificar todas las cotizaciones al IHSS que el solicitante cotizó a lo largo de su vida laboral, lo que implica muchas veces una investigación de los expedientes de las cotizaciones para poder verificar si tiene o no el beneficio (ver anexo No.3).

Los ejes estratégicos que soportan el desarrollo de este objetivo estratégico son:

#### *Eje estratégico IHSS-RIVM-EE 2:*

- RIVM-EE 2.1** Sistemas informáticos completos y confiables implementados para automatización del proceso de pago de las pensiones y otros beneficios económicos que otorga el régimen.
- RIVM-EE 2.2** Base de datos de aportaciones y cotizaciones ordenada, actualizada y depurada.
- RIVM-EE 2.3** Socializar la Ley de Reconocimiento de cotizaciones individuales y aportaciones patronales entre los institutos públicos de Previsión Social para el otorgamiento de pensiones complementarias por vejez.
- RIVM-EE 2.4** Procesos y procedimientos simplificados y socializados a las áreas involucradas para responder a las solicitudes en el menor tiempo posible.
- RIVM-EE 2.5** Fortalecimiento de Recurso Humanos asignado al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.
- RIVM-EE 2.6** Fortalecimiento del equipo informático asignado al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

## 5.7- PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA DEL RIVM-IHSS

El Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte definió 2 objetivos estratégicos con 11 ejes estratégicos en ellos. Para el desarrollo de los mismos se requieren una serie de intervenciones que deberán programarse en los Planes Operativos Anuales de las diferentes dependencias del RIVM.

Las intervenciones a programarse gradualmente en las dependencias del RIVM son las que se describen en los siguientes cuadros:

### 5.7.1-INTERVENCIONES PARA CUMPLIR EL OBJETIVO: IHSS-RIVM-OEI-1“PROCURAR LA SUFICIENCIA Y SOSTENIBILIDAD DEL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (I.V.M)”

Para el logro de este objetivo estratégico se establecieron cinco (5) ejes estratégicos en los que se plantean las intervenciones que se exponen a continuación:

|                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.1</b> Prestaciones económicas de pensiones por invalidez, vejez y muerte pagadas en tiempo y forma a los asegurados.                                                | <b>RIVM-IP 1.1.1</b> Pagar las pensiones a los asegurados en tiempo y forma de las mismas.                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.2</b> Modelo financiero desarrollado que responda a la necesidad real de recursos del sistema.                                                                      | <b>RIVM-IP 1.2.1</b> Diseñar modelos financieros novedosos que respondan a la necesidad real de recursos del sistema previsional.                                                                                                                                                             |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.3</b> Estudios financieros y actuariales realizados que permitan establecer las acciones necesarias para la sostenibilidad del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte | <b>RIVM-IP 1.3.1</b> Gestionar los estudios actuariales para establecer modificaciones en los porcentajes de cotización y techos de cotización.<br><br><b>RIVM-IP 1.3.2</b> Proponer revisiones de tasas y techos de cotización de acuerdo a los estudios actuariales.                        |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.4</b> Sistema de control interno institucional implementado en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte                                                              | <b>RIVM-IP 1.4.1</b> Cumplimiento al Plan de Trabajo y Plan de implementación del Subcocio del régimen.                                                                                                                                                                                       |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.5</b> Control del derecho ya otorgado de las prestaciones económicas brindadas por Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.                                            | <b>RIVM-IP 1.5.1</b> Renovar las acreditaciones de sobrevivencia particulares cada seis meses<br><br><b>RIVM-IP 1.5.2</b> Revisión y baja de la planilla de control y pago de pensiones de aquellos pensionados que cumplieron doce meses de no realizar el cobro en la institución bancaria. |

## 5.7.2- INTERVENCIONES PARA CUMPLIR EL OBJETIVO: IHSS-RIVM-OEI-2 “ENTREGA OPORTUNA DE LOS BENEFICIOS A LOS ASEGURADOS”

Para el logro de este objetivo estratégico se establecieron seis (6) ejes estratégicos en los cuales se plantean las intervenciones que se exponen a continuación:

|                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.1</b> Sistemas informáticos completos y confiables implementados para automatización del proceso de pago de las pensiones y otros beneficios económicos que otorga el régimen.                                  | <b>RIVM-IP 2.1.1</b> Completar el sistema con todas las especificaciones técnicas necesarias para la automatización de los procesos de pago de las pensiones y otros beneficios económicos que otorga el régimen.                                |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.2</b> Base de datos de aportaciones y cotizaciones actualizada.                                                                                                                                                 | <b>RIVM-IP 2.2.1</b> Efectuar acciones para contar con una base de datos completa.                                                                                                                                                               |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.3</b> Socializar la Ley de Reconocimiento de cotizaciones individuales y aportaciones patronales entre los institutos públicos de Previsión Social para el otorgamiento de pensiones complementarias por vejez. | <b>RIVM-IP 2.3.1</b> Realizar acciones para socializar la Ley de Reconocimiento de Cotizaciones a los patronos.                                                                                                                                  |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.4</b> Procesos y procedimientos simplificados y socializados a las áreas involucradas para responder a las solicitudes en el menor tiempo posible.                                                              | <b>RIVM-IP 2.4.1</b> Simplificar y socializar procesos y procedimientos con las áreas involucradas que permitan una respuesta más expedita a las solicitudes.                                                                                    |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.5</b> Fortalecimiento de Recurso Humanos asignado al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.                                                                                                                      | <b>RIVM-IP 2.5.1</b> Contratar e inducir a nuevos recursos para hacer eficiente el proceso de pago de las pensiones.<br><br><b>RIVM-IP 2.5.2</b> Desarrollar el plan de capacitación al talento humano del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte. |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.6</b> Fortalecimiento del equipo informático asignado al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.                                                                                                                  | <b>RIVM-IP 2.6.1</b> Abastecer de nuevo equipo informático con la capacidad para la instalación de aplicativos necesarios.                                                                                                                       |

Partiendo del árbol de soluciones planteado en las columnas del modelo prescriptivo se plantea la cadena de valor público que da respuesta a los problemas definidos para el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.

Se define 1 producto final generado a partir de los procesos sustantivos del RIVM a nivel macro que responden al objetivo estratégico:

| DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO                                              | TIPO DE PROCESO               | RESULTADO FINAL                                                                                            | PRODUCTO FINAL                                                 | INDICADOR                     | UMBRAL           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------|
| Procurar la suficiencia y sostenibilidad del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte | Proceso sustantivo (misional) | Incrementada la cobertura de la población cotizante al IHSS para garantizar la sostenibilidad del régimen. | Pensiones otorgadas a asegurados por invalidez, vejez y muerte | Número de pensiones otorgadas | Definición anual |

Se definió un producto intermedio agrupando siete procesos de seguimiento y evaluación de la gestión del RIVM, producto del objetivo estratégico “implementar el sistema de seguimiento y evaluación de la gestión del RIVM” tal como se muestra en el siguiente matriz:

| DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO                | TIPO DE PROCESO    | RESULTADO INTERMEDIO                                                                                   | PRODUCTO INTERMEDIO                                                                                      | INDICADOR                                                                                                                    | UMBRAL                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Entrega oportuna de los beneficios a los asegurados | Proceso de soporte | Desarrollar las intervenciones específicas para la entrega oportuna de los beneficios a los asegurados | Desarrollo de las intervenciones específicas para la entrega oportuna de los beneficios a los asegurados | Porcentaje de implementación de las intervenciones a desarrollar para la entrega oportuna de los beneficios a los asegurados | 100% de implementación de las intervenciones específicas a desarrollar para la entrega oportuna de los beneficios a los asegurados |

El impacto en el logro de los objetivos estratégicos se traduce en el otorgamiento de pensiones de forma oportuna, dignas, entregados bajo procesos de eficiencia y calidad contribuyendo a mejorar la condición económica de los pensionados lo que se traduce en aporta en la meta de “reducción de la pobreza” alineando su impacto con los siguientes:

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</b> | <b>Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.</b><br>“...Para lograr este Objetivo de acabar con la pobreza, el crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad. Los sistemas de protección social deben aplicarse para mitigar los riesgos de los países propensos a sufrir desastres y brindar apoyo para enfrentarse a las dificultades económicas. Estos sistemas ayudarán a fortalecer las respuestas de las poblaciones afectadas ante pérdidas económicas inesperadas durante los desastres y, finalmente, ayudarán a erradicar la pobreza extrema |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                     | <p>en las zonas más empobrecidas.</p> <p>Meta 1.3: “Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables”</p>                                                                                                                                                            |
| Visión de país                                      | 1. Una Honduras sin pobreza extrema educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Plan de Gobierno para Refundar Honduras (2022-2026) | Implementar políticas sociales para instituir una Honduras solidaria, incluyente y libre de violencia; en que el concepto del derecho prime sobre los privilegios y prevalezca sobre las exclusiones. De modo que podremos todo nuestro empeño en ofrendar servicios de salud, educación, seguridad social y ciudadana, protección a la migración, alimentación y generación de empleo, entendidos como derechos primeros. |

## VII RIESGOS RELACIONADOS AL PLAN ESTRATÉGICO

El logro de los dos objetivos estratégicos planteados por el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte se soporta en el desarrollo de los ejes estratégicos, por lo que es muy importante tomar en consideración los supuestos necesarios que lleven a buen término las intervenciones que las componen.

A continuación se exponen los supuestos y riesgos del plan estratégico de RIVM para el desarrollo de los objetivos estratégicos:

### 7.1- IHSS-RIVM-OEI-1: PROCURAR LA SUFICIENCIA Y SOSTENIBILIDAD DEL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE

| DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                                               | SUPUESTOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | RIESGO                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.1</b> Prestaciones económicas de pensiones por invalidez, vejez y muerte pagadas en tiempo y forma a los asegurados                                                              | Para lograr estos dos ejes estratégicos en el mediano plazo se requiere:<br>1) Pagar las pensiones cumpliendo los procesos y procedimientos basados en la Ley y normativa vigente.                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Riesgo de liquidez, actuarial y financiero por insuficiencia en el fondo de reserva y valor contribuido para hacer frente a las obligaciones por pago de pensiones por invalidez, vejez y muerte generando un presión para incrementar la prima del seguro bajo este concepto. |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.2</b> Modelo financiero desarrollado que responda a la necesidad real de recursos del sistema                                                                                    | 2) Diseñar modelos financiero novedosos que respondan a la necesidad real de recursos del sistema previsional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.3</b> Estudios financieros y actuariales realizados que permitan determinar y establecer las acciones necesarias para la sostenibilidad del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte | Para el logro de este objetivo estratégico se necesita que el IHSS y los sectores contribuyentes de la seguridad social desarrollen:<br>1) Formular estudios de factibilidad necesarios para identificar zonas geográficas y nichos de mercado relacionados al RIVM<br>2) Realizar estudios actuariales para establecer modificaciones en los porcentajes y techos de cotización<br>3) Incrementar las tasas y techos de cotización de acuerdo a los estudios actuariales | Riesgo financiero, de liquidez y actuarial ya que no se fortalece el régimen por el ingreso de nuevos cotizantes, disminuye el radio de soporte demográfico.                                                                                                                   |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.4</b> Sistema de control interno institucional implementado en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte                                                                           | Para el logro de este eje estratégico se requiere:<br>1) Seguimiento al Sub-Comité de Control Interno del RIVM con las jefaturas del Régimen.<br>3) Seguimiento al Plan de Trabajo y de implementación de control                                                                                                                                                                                                                                                         | Riesgo operativo y legal por no cumplir con los elementos del control interno institucional y normativa de la CNBS en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.                                                                                                                 |

| DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                      | SUPUESTOS                                                                                                                                                                                                               | RIESGO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                      | interno del RIVM                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 1.5</b> Control del derecho ya otorgado de las prestaciones económicas brindadas por Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte | Para desarrollar este eje estratégico el RIVM debe:<br>- Actualizar y normalizar los procesos y procedimientos en esta materia.<br>- Implementar y aplicar sistemáticamente los procesos y procedimientos actualizados. | Riesgo operativo, legal y financiero por la acreditación de pagos a personas ya fallecidas, fuga de dinero, no se realizan oportunamente los estudios para el otorgamiento de pensión por invalidez y demás estudios especiales, deterioro de la salud del paciente que debe seguir laborando cuando ya ha cumplido el tiempo de incapacidad. |

## 7.2- IHSS-RIVM-OEI-2: ENTREGA OPORTUNA DE LOS BENEFICIOS A LOS ASEGURADOS

| DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                                                                              | SUPUESTOS                                                                                                                                                                                                        | RIESGO                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.1</b> Sistemas informáticos completos y confiables implementados para automatización del proceso de pago de las pensiones                                                                                       | Para lograr este eje estratégico de debe implementar un sistema con todas las especificaciones técnicas necesarias para la automatización de los procesos.                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.2</b> Base de datos de aportaciones y cotizaciones actualizada                                                                                                                                                  | Para desarrollar este eje estratégico se debe efectuar acciones para la adquisición de una base de datos completa.                                                                                               | Riesgo tecnológico, operativo y reputacional por incongruencia y duplicidad de la información que genera aglomeración en el flujo de los expedientes incrementando el tiempo de respuesta a los asegurados conllevando a la calamidad doméstica y asistencia médica inoportuna. |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.3</b> Socializar la Ley de Reconocimiento de cotizaciones individuales y aportaciones patronales entre los institutos públicos de Previsión Social para el otorgamiento de pensiones complementarias por vejez. | Para lograr este eje estratégico se debe desarrollar alianzas estratégicas con los demás institutos previsionales a fin de dar a conocer el beneficio de complementarias y los requisitos para poder optar a él. |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.4</b> Fortalecimiento de Recurso Humanos asignado al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte                                                                                                                       | Para llevar a cabo este eje se debe contar con presupuesto para contar e inducir a nuevo recurso para eficientar el pago de pensiones y desarrollar el plan de capacitación dirigido al talento humano del RIVM  | Fortalecimiento de Recurso Humanos asignado al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte genera un riesgo operativo.                                                                                                                                                                 |
| <b>Eje estratégico RIVM-EE 2.5</b> Fortalecimiento del                                                                                                                                                                                       | Para llevar a cabo este eje se debe contar con presupuesto para                                                                                                                                                  | No actualizar el equipo informático genera respuesta tardía en los                                                                                                                                                                                                              |

| DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                     | SUPUESTOS                                                                                            | RIESGO                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| equipo informático asignado al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte | abastecer de nuevo equipo informático con la capacidad para la instalación de aplicativos necesarios | trámites, incrementándose la ineficiencia, por ende creando una mala imagen institucional generándose un riesgo reputacional por el riesgo tecnológico |

## VIII ANEXOS

## ANEXO No.1: Plan de trabajo para la “FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL”

|   | Nombre de tarea                                                                                                                     | Duraci  | Comienzo    | Fin          | Nombres de los recursos                 | regar nueva colu |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|--------------|-----------------------------------------|------------------|
| ✓ | socializacion de Metodologia establecida por DIGER para el proceso de Formulación de Plan Estrategico Institucional (PEI)           | 1 día   | lun 11/9/23 | lun 11/9/23  | Jefatura de UPEG y Planificadores       |                  |
| ✓ | Elaboración del Diagrama de Flujo del Proceso para Formular PEI                                                                     | 2 días  | mar 5/9/23  | mié 6/9/23   | Monica Castro;Heydi Girón               |                  |
| ✓ | Documento metodológico para formulacion de PEI 2024-2028                                                                            | 3 días  | jue 14/9/23 | lun 18/9/23  | Monica Castro;Heydi Girón               |                  |
| ⚠ | Presentacion de metodología para formulación de PEI 2024-2028 a jefes Nivel Central (Regímenes, GAY y Unidades Asesoras)            | 1 día   | mar 19/9/23 | mar 19/9/23  | Sergio Romero                           |                  |
| ⚠ | Presentacion de metodología para formulación de PEI 2024-2028 a miembros de Junta Directiva para aprobacion                         | 1 día   | mar 19/9/23 | mar 19/9/23  | Heydi Girón;Monica Castro;Sergio Romero |                  |
|   | ▷ INICIO DEL PROCESO DE FORMULACIÓN DE PEI 2024-2028 CON CADA REGIMEN                                                               | 2 días  | mar 19/9/23 | mié 20/9/23  |                                         |                  |
|   | Envío de memorando de asignación a cada Planificador de Mesa de trabajo                                                             | 2 días  | mié 20/9/23 | jue 21/9/23  | Nolvia Aguilera                         |                  |
| ⚠ | Envío de memorando a cada Gerente de Régimen y Gerente de Gestión Aseg, Financ, Admin para asignación de equipo técnico contraparte | 2 días  | mié 20/9/23 | jue 21/9/23  | Nolvia Aguilera                         |                  |
|   | ▷ MESAS DE TRABAJO PARA EL PROCESO DE FORMULACION PEI 2024-2028                                                                     | 30 días | lun 25/9/23 | vie 3/11/23  |                                         |                  |
|   | ◀ Formulación PEI                                                                                                                   | 30 días | lun 25/9/23 | vie 3/11/23  |                                         |                  |
|   | Formulación PEI Junta Directiva y Direccion Ejecutiva                                                                               | 20 días | lun 25/9/23 | vie 20/10/23 |                                         |                  |
|   | Reunion 1: Mesa de Trabajo Junta Directiva y Direccion Ejecutiva                                                                    | 3 días  | mié 20/9/23 | vie 22/9/23  | Sergio Romero;Monica Castro             |                  |
| ⚠ | Reunion 2: Mesa de Trabajo Junta Directiva y Direccion Ejecutiva                                                                    | 4 días  | lun 25/9/23 | jue 28/9/23  | Sergio Romero;Monica Castro             |                  |
|   | Reunion 3: Mesa de Trabajo Junta Directiva y Direccion Ejecutiva                                                                    | 3 días  | vie 29/9/23 | mar 3/10/23  | Sergio Romero;Monica Castro             |                  |
|   | Ajustes PEI Junta Directiva y Direccion Ejecutiva                                                                                   | 3 días  | mié 4/10/23 | vie 6/10/23  | Sergio Romero;Monica Castro             |                  |
|   | Aprobacion PEI Junta Directiva y Direccion Ejecutiva                                                                                | 4 días  | lun 9/10/23 | jue 12/10/23 | Junta Directiva                         |                  |
|   | ◀ Formulación PEI REYM                                                                                                              | 30 días | lun 25/9/23 | vie 3/11/23  |                                         |                  |
|   | ◀ Mesa de Trabajo REYM                                                                                                              | 30 días | lun 25/9/23 | vie 3/11/23  |                                         |                  |
|   | Reunión 1: Mesa de Trabajo REYM                                                                                                     | 3 días  | lun 25/9/23 | mié 27/9/23  | Heydi Girón;Marcelo Romero              |                  |
| ⚠ | Reunión 2: Mesa de Trabajo REYM                                                                                                     | 4 días  | jue 28/9/23 | mar 3/10/23  | Heydi Girón;Marcelo Romero              |                  |

|                                                                                   |                                                                                     |                                                                    |         |              |                     |                            |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------------------|----------------------------|--|
|  |    | Reunión 3: Mesa de trabajo REYM                                    | 3 días  | lun 9/10/23  | mié 11/10/23        | Heydi Girón;Marcelo Romero |  |
|  |    | Reunión 4: Mesa de Trabajo REYM                                    | 3 días  | jue 12/10/23 | lun 16/10/23        | Heydi Girón;Marcelo Romero |  |
|  |    | Reunión 5: Mesa de Trabajo REYM (Documento borrador para MAE-REYM) | 4 días  | mar 17/10/23 | vie 20/10/23        | Heydi Girón;Marcelo Romero |  |
|  |    | Exposición a MAE-REYM                                              | 1 día   | lun 23/10/23 | lun 23/10/23        | Teresa Reyes               |  |
|  |    | Ajuste PEI REYM                                                    | 3 días  | mié 25/10/23 | vie 27/10/23        | Heydi Girón;Marcelo Romero |  |
|                                                                                   |    | Aprobación PEI REYM                                                | 5 días  | lun 30/10/23 | vie 3/11/23         | Junta Directiva            |  |
|                                                                                   |    | ▴ Formulación PEI RIVM                                             | 25 días | lun 25/9/23  | vie 27/10/23        |                            |  |
|                                                                                   |    | ▴ Mesa de Trabajo RIVM                                             | 25 días | lun 25/9/23  | vie 27/10/23        |                            |  |
|  |    | Reunión 1: Mesa de Trabajo RIVM                                    | 3 días  | lun 25/9/23  | mié 27/9/23         | Jorge Cano;Heydi Girón     |  |
|  |    | Reunión 2: Mesa de Trabajo RIVM                                    | 4 días  | jue 28/9/23  | mar 3/10/23         | Jorge Cano;Heydi Girón     |  |
|  |    | Reunión 3: Mesa de Trabajo RIVM                                    | 3 días  | lun 9/10/23  | mié 11/10/23        | Jorge Cano;Heydi Girón     |  |
|                                                                                   |    | Exposición a MAE-RIVM                                              | 3 días  | jue 12/10/23 | lun 16/10/23        | Victor Martínez            |  |
|  |    | Ajuste PEI RIVM                                                    | 4 días  | mar 17/10/23 | vie 20/10/23        | Jorge Cano;Heydi Girón     |  |
|                                                                                   |    | Aprobación PEI RIVM                                                | 5 días  | lun 23/10/23 | vie 27/10/23        | Junta Directiva            |  |
|                                                                                   |    | ▴ Formulación PEI RRP                                              | 19 días | lun 25/9/23  | jue 19/10/23        |                            |  |
|                                                                                   |    | ▴ Mesa de Trabajo RRP                                              | 19 días | lun 25/9/23  | jue 19/10/23        |                            |  |
|  |    | Reunión 1: Mesa de Trabajo RRP                                     | 3 días  | lun 25/9/23  | mié 27/9/23         | Gilda Padilla;Soraya Mejía |  |
|  |    | Reunión 2: Mesa de Trabajo RRP                                     | 4 días  | jue 28/9/23  | mar 3/10/23         | Gilda Padilla;Soraya Mejía |  |
|                                                                                   |    | Exposición a MAE-RRP                                               | 1 día   | lun 9/10/23  | lun 9/10/23         | Jessica Cerrato            |  |
|  |    | Ajuste PEI RRP                                                     | 3 días  | mar 10/10/23 | jue 12/10/23        | Gilda Padilla;Soraya Mejía |  |
|                                                                                   |    | Aprobación PEI RRP                                                 | 5 días  | vie 13/10/23 | jue 19/10/23        | Junta Directiva            |  |
|                                                                                   |   | ▴ Formulación PEI GESTION ADMINISTRATIVA                           | 59 días | lun 25/9/23  | <u>jue 14/12/23</u> |                            |  |
|                                                                                   |  | ▴ Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA Y ASESORAS                | 59 días | lun 25/9/23  | jue 14/12/23        |                            |  |

|  |                                                                                                                 |         |              |                     |                                     |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------------------|-------------------------------------|--|
|  | Reunión 1: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA (AUDITORIA INTERNA; OFICINA TRANSPARENCIA; ASESORIA LEGAL)    | 3 días  | lun 25/9/23  | mié 27/9/23         | Monica Castro;Marcelo Romero        |  |
|  | Reunión 2: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA (COMUNICACIÓN Y MARCA; GESTION DE RIESGOS; UNIDAD DE ACTURIA) | 3 días  | jue 28/9/23  | lun 2/10/23         | Heydi Girón;Jorge Cano              |  |
|  | Reunión 3: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA (USI; UGI; TESORERIA)                                         | 3 días  | lun 9/10/23  | mié 11/10/23        | Soraya Mejía;Gilda Padilla          |  |
|  | Reunión 4: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA( COMPRAS; CONTROL DE BIENES; GTI)                             | 3 días  | lun 13/11/23 | mié 15/11/23        | Monica Castro;Marcelo Romero        |  |
|  | Reunión 5: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA (PRESUPUESTO; RRHH; CONTABILIDAD)                             | 3 días  | jue 16/11/23 | lun 20/11/23        | Heydi Girón;Jorge Cano              |  |
|  | Reunión 6: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA(RECAUDACION; ALMACEN CENTRAL; SECCION CUMPLIMIENTO)           | 3 días  | mar 21/11/23 | jue 23/11/23        | Soraya Mejía;Gilda Padilla          |  |
|  | Reunión 7: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA(OYM; SUB GERENCIA MANTENIMIENTO; SECRETARIA GENERAL)          | 3 días  | vie 24/11/23 | mar 28/11/23        | Monica Castro;Marcelo Romero        |  |
|  | Reunión 8: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA(GAYF, UPEG; ESTADISTICA)                                      | 3 días  | mié 29/11/23 | vie 1/12/23         | Heydi Girón;Jorge Cano              |  |
|  | EXPOSICIÓN MAE-GESTION ADMINISTRATIVA                                                                           | 1 día   | lun 4/12/23  | lun 4/12/23         | Daniel Benavides;Lorna Calix;Jose A |  |
|  | Ajuste PEI GESTION ADMINISTRATIVA                                                                               | 3 días  | mar 5/12/23  | jue 7/12/23         | Monica Castro;Heydi Girón;Soraya N  |  |
|  | Aprobación PEI GESTION ADMINISTRATIVA                                                                           | 5 días  | vie 8/12/23  | jue 14/12/23        | Junta Directiva                     |  |
|  | Formulación PEI GESTION ASEGURADORA                                                                             | 30 días | lun 25/9/23  | <u>vie 3/11/23</u>  |                                     |  |
|  | Mesa de Trabajo GESTION ASEGURADORA                                                                             | 50 días | lun 25/9/23  | <u>vie 1/12/23</u>  |                                     |  |
|  | Reunión 1: Mesa de Trabajo GESTION ASEGURADORA (Afiliación, planilla preelaborada, control patronal)            | 3 días  | lun 25/9/23  | mié 27/9/23         | Heydi Girón;Soraya Mejía            |  |
|  | Reunión 1: Mesa de Trabajo GESTION ASEGURADORA (Afiliación, planilla preelaborada, control patronal)            | 3 días  | jue 28/9/23  | lun 2/10/23         | Heydi Girón;Soraya Mejía            |  |
|  | Reunión 1: Mesa de Trabajo GESTION ASEGURADORA (Afiliación, planilla preelaborada, control patronal)            | 3 días  | lun 9/10/23  | mié 11/10/23        | Heydi Girón;Soraya Mejía            |  |
|  | Exposición a MAE-GESTION ASEGURADORA                                                                            | 1 día   | jue 12/10/23 | jue 12/10/23        | Katiria Sugy Gómez;Rosa Maradiaga   |  |
|  | Ajuste PEI GESTION ASEGURADORA                                                                                  | 3 días  | vie 13/10/23 | mar 17/10/23        | Heydi Girón;Soraya Mejía            |  |
|  | Aprobación PEI GESTION ASEGURADORA                                                                              | 5 días  | lun 20/11/23 | <u>vie 24/11/23</u> | Junta Directiva                     |  |
|  | Consolidación y Ajuste de PEI's PARA MAE                                                                        | 3 días  | lun 27/11/23 | mié 29/11/23        | Heydi Girón;Monica Castro;Sergio R  |  |
|  | Presentación de propuesta PEI a Junta Directiva para su aprobación                                              | 1 día   | jue 30/11/23 | jue 30/11/23        | Sergio Romero;Monica Castro;Heydi   |  |
|  | Presentación del PEI a Gobierno Corporativo                                                                     | 1 día   | vie 1/12/23  | vie 1/12/23         | Sergio Romero;Monica Castro;Heydi   |  |

## ANEXO No.2 : Memorando Socialización Metodología Formulación PEI 2024-2028

Se inició la formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI 2024-2028) convocando a los representantes de los tres regímenes y la Administración Central.



**IHSS**

**MEMORANDUM**  
No. M-5684-DE-IHSS-2023

**PARA :**

- DRA. YADIRA ALVAREZ / Sub Dirección Ejecutiva
- DRA. TERESA REYES / Régimen del Seguro de Atención Salud
- DRA. JESSICA CERRATO / Régimen de Riesgos Profesionales
- ABOG. VICTOR MARTINEZ / Régimen de Invalidez Vejez y Muerte
- LIC. DANIEL BENAVIDES / Unidad de Auditoría Interna
- ABG. JUAN CARLOS MURILLO / Secretaría Junta Directiva
- ABG. JOSE ALONZO CEDILLO / Unidad de Asesoría Legal
- ABG. LEONEL QUIROZ / Secretaría General
- LIC. CECILIA MENDOZA / Unidad de Comunicación y Marca
- LIC. SUANNY CASCO / Unidad de Actuaría
- LIC. JUDA PONCE / Unidad de Gestión de Riesgos
- LIC. JESSICA NOVQA / Departamento de Tesorería
- ING. DILCIA ELVIR / Gerencia Tec. de Inf. y Comunicaciones
- LIC. RAUL VILLANUEVA / Unidad Gestión de Inversiones
- LIC. KATIRIA GOMEZ / Sub Gerencia de afiliación
- LIC. EDWIN MEDINA / Gerencia Administrativa y Financiera

**DE:** DR. JOSE GASPAR RODRIGUEZ  
DIRECCIÓN EJECUTIVA

**ASUNTO:** CONVOCATORIA

**FECHA:** 11 DE SEPTIEMBRE 2023

Por este se le convoca a una reunión de trabajo con la finalidad de *socializar plan de trabajo y lineamientos para la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2028*, dicha reunión es de vital importancia por lo cual se le solicita puntual asistencia.

**DÍA:** Martes 12 de septiembre 2023

**HORA:** 8:30 am – 9:30:00am

**LUGAR:** Oficinas 10mo. piso

Atentamente,

**H**

Archivos:  
Cronológicos

Tegucigalpa, Honduras C.A.  
@IH-ISS-Honduras

www.ihss.hn

### Anexo 3. Matriz Árbol de Problemas y Solución de Régimen Invalidez Vejez y Muerte (RIVM)

| CONSECUENCIA INDIRECTA                                                             | CONSECUENCIA                                                                                          | CAUSAS INDIRECTAS                                                                                                                      | CAUSAS DIRECTAS                                                                                                                                                                                  | PROBLEMA IDENTIFICADO                                                                       | DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO                       | DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                                                                     | DESCRIPCION DE LA INTERVENCIÓN ESPECÍFICA                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mala imagen institucional e insatisfacción de los derechohabientes.                | Prolongados tiempos de respuesta en las solicitudes que ingresan al régimen                           | Poco apoyo de la TIC para resolver los problemas informáticos y de sistema del régimen.                                                | No contar con un sistema informático completo y confiable para la automatización del proceso de pago de las pensiones y que tenga un sistema de alerta para el trámite de pensión por invalidez. | Demora en los tiempos de respuesta y otorgamiento de los beneficios a los derechohabientes. | Entrega oportuna de los beneficios a los derechohabientes. | Sistemas informáticos completos y confiables para la automatización en el proceso de pago de las pensiones.         | Implementación de un sistema con todas las competencias necesarias para la automatización de los procesos.                                                                     |
| Agravamiento de las condiciones de salud, disminución en la calidad de vida.       | Calamidad doméstica y asistencia médica inoportuna por el trámite tardío de una solicitud de pensión. | Aplicación de la ley de reconocimiento de cotizaciones entre institutos de previsión                                                   | Crecimiento de la demanda en las solicitudes por el incremento en la población beneficiaria                                                                                                      |                                                                                             |                                                            | Procesos automatizados para brindar una respuesta en el menor tiempo posible.                                       | Implementar herramientas tecnológicas que permitan las efectividad en el desarrollo de los procesos sustantivos con el fin de brindar un mejor servicio a las derechohabientes |
| Posibles demandas legales                                                          | Morosidad excesiva en el procesamiento de las solicitudes                                             | Normativas legales establecidas para centralizar el ingreso de solicitudes por una sola área, procedimientos repetitivos y engorrosos. | Alta dependencia de otras áreas y demora en el flujo de traslado de los expedientes.                                                                                                             |                                                                                             |                                                            | Fortalecimiento en la comunicación con las áreas involucradas y eliminar los procesos y procedimientos repetitivos. | Desarrollar nuevos procesos y procedimientos más expeditos entre las áreas involucradas y darle celeridad a las solicitudes                                                    |
| Pérdida del derecho a recibir una pensión.                                         | Procesamiento de solicitudes sin derecho por falta de información.                                    | No asignar nuevo personal a las plazas que han quedado vacantes por muertes, retiros voluntarios y traslados etc.                      | Falta de recurso humano                                                                                                                                                                          |                                                                                             |                                                            | Fortalecimiento de Recurso Humanos asignado al régimen.                                                             | Contratar e inducir a nuevos recursos para eficiente el proceso de pago de las pensiones.                                                                                      |
|                                                                                    |                                                                                                       | No se ha desarrollado de forma sistemática un plan de capacitación al talento humano del régimen.                                      |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                             |                                                            |                                                                                                                     | Desarrollar el plan de capacitación al talento humano.                                                                                                                         |
| Reprocesos de revisión en las solicitudes, pérdida de tiempo y recursos económicos | No otorgamiento de los beneficios oportunamente                                                       | Equipo informático obsoleto para instalar los aplicativos que se                                                                       | Equipo informático obsoleto para instalación de aplicativos necesarios                                                                                                                           |                                                                                             |                                                            | Fortalecimiento del equipo informático asignado al                                                                  | Abastecer de nuevo equipo informático con la capacidad para la                                                                                                                 |

| CONSECUENCIA INDIRECTA                                                             | CONSECUENCIA                                                                                              | CAUSAS INDIRECTAS                                                                                    | CAUSAS DIRECTAS                                                                                                                                               | PROBLEMA IDENTIFICADO                                                                                                                                                                   | DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO                                             | DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                                                                                 | DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN ESPECÍFICA                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                    |                                                                                                           | necesitan.                                                                                           |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  | régimen.                                                                                                                        | instalación de aplicativos necesarios.                                                                                                |
| Se debilita la sostenibilidad financiera del régimen                               | No se fortalece el régimen por el ingreso de nuevos cotizantes, disminuye el radio de soporte demográfico | Estudios de factibilidad para identificar zonas geográficas y nichos de mercado relacionados al RIVM | No se toman las recomendaciones de los estudios financieros y actuariales que permitan determinar las acciones necesarias para la sostenibilidad del régimen. |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  | Realizar estudios financieros y actuariales que permitan determinar las acciones necesarias para la sostenibilidad del régimen. | Elaborar los estudios de factibilidad para identificar zonas geográficas y nichos de mercado relacionados con el régimen.             |
|                                                                                    |                                                                                                           | No se han establecido las modificaciones en los porcentajes de cotización y techos de cotización     |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  |                                                                                                                                 | Elaborar los estudios actuariales del régimen para establecer modificaciones en los porcentajes de cotización y techos de cotización. |
|                                                                                    |                                                                                                           | Tasas y techos de cotización desactualizado proyectando déficit actuarial                            |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  |                                                                                                                                 | Incrementar las tasas y techos de cotización de acuerdo a los estudios actuariales                                                    |
| Mala imagen Institucional y procesos no confiables                                 | Procesos y procedimientos engorrosos, pérdida de tiempo para el derechohabiente                           | Falta de recursos para no descuidar las áreas de atención.                                           | No se han completado las capacitaciones en las guías de Control Interno Institucional en el régimen al todo el personal que labora.                           | Según estudios actuariales el Régimen de Invalidez Vejez y Muerte los ingresos totales serían menores al gasto total del régimen materializándose el segundo punto crítico al año 2029. | Lograr la suficiencia y sostenibilidad del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte. | Sistema de control interno institucional implementado en el régimen                                                             | Seguimiento al Subcomité de Control Interno Institucional del RIVM                                                                    |
|                                                                                    |                                                                                                           |                                                                                                      |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  |                                                                                                                                 | Fortalecer el Comité de Control Interno Institucional del Régimen.                                                                    |
|                                                                                    |                                                                                                           |                                                                                                      |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  |                                                                                                                                 | Desarrollar el plan de implementación del control interno institucional en el Régimen.                                                |
| Detrimiento financiero y poca capacidad de respuesta a las solicitudes ingresadas. | Acreditación de pagos a personas ya fallecidas, fuga de dinero, no se                                     | Estudios de sobrevivencia no se efectúan de forma periódica y sistemática                            | No se efectúa un análisis profundo del seguimiento al derecho de las prestaciones económicas                                                                  |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  | Análisis del seguimiento al derecho de las prestaciones                                                                         | Desarrollar el plan de trabajo del Comité de Control Interno del Régimen.                                                             |
|                                                                                    |                                                                                                           |                                                                                                      |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  |                                                                                                                                 | Desarrollar y gestionar los riesgos planteados en la matriz de riesgos del Régimen.                                                   |
|                                                                                    |                                                                                                           |                                                                                                      |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  |                                                                                                                                 | Capacitar al talento humano en las guías de control interno institucional.                                                            |
|                                                                                    |                                                                                                           |                                                                                                      |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                         |                                                                                  |                                                                                                                                 | Elaborar estudios de sobrevivencia                                                                                                    |

| CONSECUENCIA INDIRECTA | CONSECUENCIA                                                                                                                                                                                                                | CAUSAS INDIRECTAS                                                                                                           | CAUSAS DIRECTAS | PROBLEMA IDENTIFICADO | DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO | DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO | DESCRIPCION DE LA INTERVENCIÓN ESPECÍFICA                                                |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------|--------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | realizan oportunamente los estudios para el otorgamiento de pensión por invalidez y demás estudios especiales, deterioro de la salud del paciente que debe seguir laborando cuando ya ha cumplido el tiempo de incapacidad. | Estudios especiales de acreditación para derechos otorgados a beneficiarios no se efectúan de forma periódica y sistemática | brindadas.      |                       |                                      | económicas brindadas.           | Elaborar los estudios especiales de acreditación para derechos otorgados a beneficiarios |



---

# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL REGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES

---

PEI RRP 2024-2028



8 DE ENERO DE 2023  
INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL  
Régimen de Riesgos Profesionales  
(Versión 01)

## AUTORIDADES

| JUNTA DIRECTIVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Representantes de Sector Gobierno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                    |
| <p><b>Abg. Sarahí Cerna</b><br/>Presidenta Junta Directiva<br/>Ministra Secretaría del Trabajo y Seguridad Social</p> <p><b>Abg. Percy Durón</b><br/>Vice-Ministro Secretaría del Trabajo y Seguridad Social</p> <p><b>Dra. Karla Paredes</b><br/>Ministra Secretaría de Salud</p> <p><b>Dra. Nerza Paz</b><br/>Vice-Ministra Secretaría de Salud</p> |                                    |
| Representantes del Sector Empresarial                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                    |
| <b>Lic. Camilo Salomón Sevilla</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Lic. Fernando García Merino</b> |
| <b>Lic. Gabriel Molina Delgado</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Licda. Helui Castillo Hung</b>  |
| <b>Abg. José Roberto Espinal</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Abg. Vera Azize Aguilar</b>     |
| Representantes del Sector Trabajador                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                    |
| <b>Abg. Mario Sales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Abg. Josué Orellana</b>         |
| <b>Lic. Mario Rojas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Lic. Joel Domínguez</b>         |
| <b>Licda. Evangelina Argueta</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Lic. Ramón Marín</b>            |
| Representantes del Colegio Médico de Honduras                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                    |
| <b>Dr. Samuel Santos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Dra. Melissa Mejía</b>          |

| DIRECCIÓN EJECUTIVA                                                                                                  |                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Dr. Carlos Aguilar</b><br/>Director Ejecutivo</p> <p><b>Dra. Yadira Álvarez</b><br/>Subdirectora Ejecutiva</p> |                                                                                |
| GERENCIAS DE LOS RÉGIMENES                                                                                           |                                                                                |
| <p><b>Dra. Teresa Reyes</b><br/>Régimen de Enfermedad y Maternidad</p>                                               | <p><b>Dra. Jéssica Jasmín Cerrato</b><br/>Régimen de Riesgos Profesionales</p> |
| <p><b>Abg. Víctor Martínez</b><br/>Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte</p>                                          |                                                                                |
| GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA                                                                                 |                                                                                |
| <p><b>Lic. Edwin Medina</b><br/>Gerencia Administrativa y Financiera</p>                                             |                                                                                |
| UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA                                                                                          |                                                                                |
| <p><b>Lic. Daniel Benavides</b><br/>Auditoría Interna del IHSS</p>                                                   |                                                                                |
| UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN                                                                   |                                                                                |
| <p><b>Ing. Sergio Reinaldo Romero Muñoz</b><br/>Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión</p>               |                                                                                |

## INDICE

### Contenido

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| AUTORIDADES .....                                                                                         | 2  |
| INDICE .....                                                                                              | 4  |
| I. PLAN ESTRATÉGICO DEL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES DEL IHSS 2024-2028. ....                         | 7  |
| II. PRESENTACIÓN .....                                                                                    | 8  |
| III. DEFINICIONES.....                                                                                    | 9  |
| IV. INTRODUCCIÓN.....                                                                                     | 13 |
| V. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PEI IHSS RRP 2024-2028 .....                                       | 15 |
| VI. MARCO REFERENCIAL.....                                                                                | 18 |
| 6.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS .....                                                   | 18 |
| 6.2 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....                                                               | 18 |
| 6.3 CONVENIO 102 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (NORMA MÍNIMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL).....  | 18 |
| 6.4 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS.....                                                         | 18 |
| 6.5 VISIÓN DE PAÍS Y PLAN DE NACIÓN Y PLAN DE GOBIERNO .....                                              | 19 |
| 6.6 PLAN DE GOBIERNO PARA REFUNDAR HONDURAS 2022-2026.....                                                | 19 |
| 6.7 MARCO RECTOR DE LA AUDITORIA INTERNA DEL SECTOR PÚBLICO .....                                         | 20 |
| 6.8 MARCO RECTOR DEL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL DE LOS RECURSOS PÚBLICOS (MARCI) .....                 | 20 |
| 6.9 REGLAMENTO GENERAL DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES ..... | 20 |
| 6.10 LEY ORGÁNICA DEL PRESUPUESTO.....                                                                    | 20 |
| VII. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL .....                                                                      | 22 |
| 7.1 RESEÑA HISTÓRICA.....                                                                                 | 22 |
| 7.2 MAPA DE PROCESOS DEL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES .....                                           | 24 |
| 7.3 ANÁLISIS FODA DEL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES-IHSS.....                                          | 25 |
| Fortalezas:.....                                                                                          | 25 |
| Oportunidades .....                                                                                       | 25 |
| Debilidades .....                                                                                         | 26 |
| Amenazas.....                                                                                             | 26 |
| VIII. MARCO ESTRATÉGICO DEL IHSS.....                                                                     | 28 |

|                                                                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8.1 VISIÓN.....                                                                                                                                                 | 28 |
| 8.2 MISIÓN.....                                                                                                                                                 | 28 |
| 8.3 VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES .....                                                                                                                  | 28 |
| 8.4 OBJETIVOS DEL IHSS .....                                                                                                                                    | 29 |
| 8.4.1 OBJETIVO GENERAL DEL IHSS.....                                                                                                                            | 29 |
| 8.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL IHSS .....                                                                                                                      | 29 |
| 8.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS MACRO DEL IHSS .....                                                                                                                 | 29 |
| 8.6 OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DEL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES –IHSS.....                                                                               | 31 |
| IHSS-RRP-OE-1: Lograr la sostenibilidad financiera y actuarial Régimen de Riesgo Profesionales.....                                                             | 31 |
| IHSS-RRP-OE-2: Reducir el índice de siniestralidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. ....                                               | 31 |
| IHSS-RRP-OE-3: Dar cumplimiento a la estructura física, organizacional y normativa del RRP. ....                                                                | 31 |
| IHSS-RRP-OE-4: Brindar las prestaciones económicas que tienen derecho los asegurados por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional. ....        | 32 |
| IX. CADENA DE VALOR PÚBLICO .....                                                                                                                               | 32 |
| X. RIESGOS RELACIONADOS AL PLAN ESTRATÉGICO .....                                                                                                               | 34 |
| 10.1- IHSS-RRP-OEI-1: Lograr la sostenibilidad financiera y actuarial Régimen de Riesgo Profesionales. ....                                                     | 34 |
| 10.2- IHSS-RRP-OEI-2: Reducir el índice de siniestralidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.....                                         | 34 |
| 10.3- IHSS-RRP-OEI-3: Dar cumplimiento a la estructura física, organizacional y normativa del RRP .....                                                         | 35 |
| 10.4- IHSS-RRP-OEI-4: Brindar las prestaciones económicas que tienen derecho los asegurados por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional. .... | 35 |
| XI. GLOSARIO Y SIGLAS .....                                                                                                                                     | 36 |
| XII. ANEXOS.....                                                                                                                                                | 37 |
| ANEXO No.1: Plan de trabajo para la “reformulación del plan estratégico institucional”.....                                                                     | 38 |
| ANEXO No.2: Matriz del árbol de problemas y árbol de soluciones al problema relacionado con el objetivo estratégico 1 del Régimen de riesgos profesionales..... | 40 |
| ANEXO No.3: Matriz del árbol de problemas y árbol de soluciones al problema relacionado con el objetivo estratégico 2 del Régimen de riesgos profesionales..... | 41 |
| ANEXO No.4: Matriz del árbol de problemas y árbol de soluciones al problema relacionado con el objetivo Estratégico 3 del Régimen de riesgos profesionales..... | 42 |

|                                                                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ANEXO No.5: Matriz del árbol de problemas y árbol de soluciones al problema relacionado con el objetivo Estratégico 4 del Régimen de riesgos profesionales..... | 43 |
| ANEXO No.6 Mesas de trabajo Riesgos Profesionales PEI 2024 2028 .....                                                                                           | 44 |

## I. PLAN ESTRATÉGICO DEL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES DEL IHSS 2024-2028.

### FORMULADO POR:

- ❖ **Doctora Jessica Cerrato** - Gerente del Régimen de Riesgos Profesionales
- ❖ **Ingeniera Ismelda Estrada** - Sub Gerente de Riesgos Profesionales
- ❖ **Licenciada Elsa Patricia López** - Analista administrativo de Riesgos Profesionales
- ❖ **Licenciada Olga Marina Check** - Coordinador de Cobranzas Riesgos Profesionales

### EQUIPO DE APOYO:

- ❖ **Ingeniero Sergio Romero** - Jefe de la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión.
- ❖ **Licenciada Soraya Mejía** - Planificador de la Unidad de planificación y Evaluación de la Gestión

## II. PRESENTACIÓN

La productividad es uno de los objetivos que persiguen los diferentes sectores industriales del país ya que permite generar incrementos marginales al capital y a la fuerza de trabajo, donde, una forma de contribución a esta productividad es contar con los elementos estructurales para tener una población trabajadora saludable, la que depende también de las condiciones sociales, culturales y económicas. Parte de la cultura que se debe desarrollar, son los estilos de vida saludables en el individuo y en la familia, y en el contexto laboral, las condiciones seguras y saludables de trabajo enriquecido con el conocimiento de las prácticas laborales adecuadas de los trabajadores que reducen la exposición a factores de riesgos en el trabajo.

La aplicación preventiva del conocimiento en materia de riesgos del trabajo contribuye a reducir la siniestralidad en las empresas, reduciéndose la cantidad de días de incapacidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, conllevando a incrementar la productividad con un efecto positivo en la competitividad de las empresas que operan bajo estos esquemas preventivos.

El Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima) de la OIT establece las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional, las que están ya establecidas en el marco jurídico nacional. Las directrices y mejores prácticas a nivel internacional se centran en la prevención y la administración de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otros riesgos para la salud relacionados con el trabajo, por lo que el desarrollo de políticas, procesos, procedimientos, instrumentos y guías normativas son de mucha importancia para este cometido.

Uno de los retos imperantes para el Régimen de Riesgos Profesionales es la sostenibilidad financiera, por lo que el desarrollo efectivo de la gestión de los procesos de soporte, seguimiento y evaluación son necesarios aunado al mejoramiento de las tasas de cotización las que deben ser destinadas a acciones de prevención sistemáticas, soportadas técnicamente, con un mayor nivel de cobertura, focalizada a los sectores con mayor siniestralidad y la debida retroalimentación/ comunicación periódica al sector empresarial de los resultados obtenidos.

Bajo estos criterios y expectativas expuestas se formuló este Plan Estratégico para el Régimen de Riesgos Profesionales (PEI-RRP 2024-2028) con el apoyo proporcionado por parte de la Secretaría de Planificación Estratégica, las Máximas Autoridades del IHSS, colaboradores del Régimen de Riesgos Profesionales y la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión.

**Dra. Jessica Jasmín Cerrato**  
**Gerencia Interina del Régimen de Riesgos Profesionales**

### III. DEFINICIONES

Las definiciones expuestas para este documento son tomadas por documentos normativos de referencia nacional e internacional y en lo referente al proceso del PEI, el de Planeación Estratégica Institucional con Enfoque por Resultados de la Secretaría de Planificación Estratégica del Gobierno de Honduras:

**ACCIDENTE DE TRABAJO:** Todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador(a) la muerte o una lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior. También se consideran de igual manera como accidentes de trabajo, del que se producen durante la ejecución de órdenes del empleador(a) o ejecución de una labor bajo su autoridad los ocurridos en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador(a) y su lugar de trabajo o viceversa; siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

**ARBOL DE PROBLEMAS:** Es el principal instrumento del modelo explicativo, denominado así porque se establece una analogía entre los componentes de un problema y la figura de un árbol.

**CAUSAS:** Son los factores explicativos del problema central y, por lo tanto, sus determinantes fundamentales.

**CONSECUENCIAS:** Son efectos negativos que se generan por la permanencia del problema central en el tiempo y que impiden a la población objetivo, los grupos de interés y la sociedad en su conjunto mejorar sus condiciones de bienestar.

**EFFECTOS:** Son los cambios positivos que se espera obtener en la población objetivo, los grupos de interés, el sector o la sociedad en su conjunto como resultado de intervenir sobre el problema central. En otros términos, son los beneficios derivados de transformar en positivo las consecuencias de un problema central.

**EFICACIA:** Grado en el que se realiza las actividades planificadas y se logran los resultados planificados

**EFICIENCIA:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**EJES ESTRATÉGICOS:** Determinan en su conjunto la estrategia institucional. Representan las grandes directrices que señalan el “como” la institución va a abordar la solución de un problema central. Constituyen los frentes de ataque de las causas directas y orientan la toma de decisiones sobre el portafolio de intervenciones requerido para alcanzar los objetivos estratégicos.

**ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que la persona se vea obligada a prestar sus servicios, que provoquen una incapacidad o perturbación funcional, permanente o transitoria, de conformidad a la Tabla de Enfermedades Profesionales que al efecto establezca el Poder Ejecutivo, a recomendación de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

**ESTUDIOS DE PUESTO DE TRABAJO PREVENTIVO:** Son los estudios que se realizan en las empresas a los puestos de trabajo para aplicar buenas prácticas de ergonomía.

**ESTUDIOS DE PUESTO DE TRABAJO PREVISIVO:** Son los estudios que se realizan en las empresas a los puestos de trabajo de los asegurados que solicitan una calificación de riesgo profesional.

**GESTIÓN:** Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización. La gestión puede incluir el establecimiento de políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.

**IMPACTO:** Es el valor público de mayor envergadura por la amplitud de sus beneficios hacia la sociedad. Este se logra como resultado de la agregación de valor aportado por cada componente del marco estratégico, desde los productos hasta los resultados intermedios y estratégicos.

**INTERVENCIONES PROGRAMÁTICAS:** Son acciones o iniciativas específicas orientadas a incidir sobre las causas indirectas del problema central.

**INVERSIONES:** Son colocaciones de capital en instrumentos financieros o actividades, con la finalidad de alcanzar un rendimiento económico.

**MARCO ESTRATÉGICO:** Es la que está compuesta por los efectos, objetivos estratégicos, ejes estratégicos e intervenciones bajo el modelo prescriptivo.

**MODELO EXPLICATIVO:** Es un conjunto de hipótesis que postulan relaciones causales de naturaleza diversa entre distintas variables con el propósito de desarrollar una mirada integral sobre la estructura multicausal de la situación y su dinámica de cambio. Para ello, es necesario llevar a cabo un proceso de análisis que permita reconocer y describir variables-problema, así como identificar los vínculos que tienen lugar entre ellas.

**MODELO PRESCRIPTIVO:** Es un conjunto de premisas que facilitan el proceso de toma de decisiones para formular un marco estratégico sólido y consistente partiendo del modelo explicativo de un problema.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Es el cambio positivo que la institución espera lograr sobre el problema central en el mediano plazo. Son las grandes apuestas estratégicas de la institución en el marco de su misión y visión.

**PENSIÓN:** Renta pagada con periodicidad mensual al afiliado o beneficiario que tenga derecho de conformidad al Marco Legal aplicable, en ocasión de vejez, invalidez o sobrevivencia.

**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:** Es una forma de mediación entre el presente y el futuro, diseñando con anticipación lo que debe hacerse hoy para obtener los cambios deseados

**PROBLEMA:** Es una situación insatisfactoria que afecta sistemáticamente, en forma directa o indirecta, a la población, instituciones o grupos de interés. La situación insatisfactoria no se refiere a la ausencia de una solución, sino a los factores negativos que caracterizan el estado existente.

**PROBLEMA CENTRAL:** Es el núcleo de la situación problema y, a su vez, una causa explicativa de los efectos negativos que se generan en la población objetivo, los grupos de interés y el entorno institucional. Se formula como un estado negativo que afecta a una población, instituciones o grupos de interés, y no como la falta de una solución, por el postulado de “falso problema” explicado anteriormente.

**PROCEDIMIENTO:** Forma especificada de llevar a cabo una actividad o un proceso.

**PROCESO:** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto; es decir, una serie de actividades desarrolladas con una

secuencia lógica y predeterminada, que se vincula entre sí para transformar insumos en productos (bienes y servicios) valiosos para el beneficiario, usuario o cliente.

**PROCESO MISIONALES, OPERATIVOS O SUSTANTIVO:** Aquellos que se encuentran orientados al cumplimiento de los objetivos fundamentales de la organización; es decir, son aquellos que están ligados de forma directa con la realización del producto o servicio. Deben contar con una visión completa del cliente/usuario, reconociendo sus necesidades, expectativas hasta la realización del análisis de satisfacción.

**PROCESO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Son aquellos que están vinculados al seguimiento, medición, análisis y evaluación de la gestión organizacional generando informes con recomendaciones para la dirección para el logro de la mejora continua en la entrega de los productos o servicios con el mayor valor posible a los clientes/usuarios.

- a. Seguimiento, es un proceso continuo por el que las partes interesadas obtienen regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivo
- b. Evaluación es una valoración rigurosa e independiente de actividades finalizadas o en curso para determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados y contribuyendo a la toma de decisiones.

**PRODUCTO:** (producción institucional), son los generadores primarios del valor público obtenidos con las intervenciones, pero no son valor público en si mismo. Este solo se materializa cuando los productos generan los cambios esperados en los problemas, favoreciendo el desarrollo de un sector, a los grupos de interés, a la población objetivo o a la sociedad en su conjunto.

**RESULTADO ESTRATÉGICO:** Es la medida del valor público generado por los objetivos estratégicos. Mide directamente el cambio positivo que la institución espera lograr al intervenir sobre el problema central.

**RESULTADO INTERMEDIO:** Es la medida del valor público generado por los ejes estratégicos. Mide el cambio positivo que la institución espera lograr al intervenir sobre las causas directas explicativas del problema central.

**SEGURIDAD SOCIAL:** Es el objetivo del Estado de Honduras, al servicio de la justicia social, que tiene como finalidad garantizar a través de la promoción social, la prevención y el manejo de los riesgos que conlleva la vida de las personas, asegurando la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los demás derechos sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.

**SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL:** Conjunto de Instituciones, planes y programas que constituyen las Políticas Públicas del Estado, tendentes a cubrir los principales riesgos y necesidades básicas asociadas al curso de la vida, garantizando la seguridad socioeconómica de todos los habitantes.

**VALOR PÚBLICO:** Es el cambio positivo (beneficios) que se espera obtener al intervenir estratégicamente sobre los problemas relevantes para el desarrollo, sean estos de naturaleza económica, social, ambiental, institucional o de cualquier otra índole, que afecten a un grupo poblacional, a un sector o a la sociedad en su conjunto.

**VULNERABILIDAD:** Situación debidamente calificada, en que se encuentran las personas expuestas a los principales riesgos socioeconómicos asociados al curso de la vida, tales como muerte, invalidez, vejez, desempleo, enfermedades, accidentes, entre otros; y que generan, orfandad, viudez, incapacidad, ancianidad, factores de discapacidad física o mental y otros similares generadores de pobreza.

## IV. INTRODUCCIÓN

Este documento expone el Plan Estratégico del Régimen de Riesgos Profesionales (RRP), promovido por la Dirección Ejecutiva, y es el resultado de la aplicación de la “Metodología para la Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Resultados” propuesto por la Secretaría de Planificación Estratégica. Para el proceso de formulación toma como referencia la normativa internacional y nacional entre las que están: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Constitución de la República de Honduras, Visión de País y Plan de Nación, Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026, Marco Rector de la Auditoría Interna del Sector Público, Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI), Reglamento de inversiones de los fondos públicos de pensiones por parte de los institutos públicos de previsión social, reglamento de gobierno corporativo para las instituciones supervisadas, entre otros.

Para la formulación del PEI-IHSS 2024-2028 se elaboraron mesas de trabajo por Régimen y por la Administración Central generándose cuatro planes estratégicos: 1) Plan estratégico del Régimen de Enfermedad y Maternidad (PEI-REM); 2) Plan estratégico del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (PEI-RIVM); 3) Plan estratégico del Régimen de Riesgos Profesionales (PEI-RRP); y, 4) Plan estratégico de la Gerencia Administrativa, Financiera, Aseguradora y Asesoras.

Los equipos multidisciplinarios de las mesas de trabajo para formulación del PEI-RRP analizaron el comportamiento de la afiliación, el pago de subsidios y pensiones por riesgos del trabajo en casos y valor económico, acciones preventivas, así como su tendencia para los siguientes cinco años, las que contribuyeron al entendimiento de los problemas que tiene el Régimen de Riesgos Profesionales. Los problemas que se identificaron por parte de los colaboradores del Régimen de Riesgos Profesionales son: 1) incumplimiento en los servicios y prestaciones que debe brindar el RRP según el reglamento del IHSS, 2) Incremento en el número de afiliados con solicitud de pensiones por concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional, 3) Espacios insuficientes e inadecuados y con deficiencias en los sistemas de control de calidad y demoras en la toma de decisiones, 4) demandas legales e insatisfacción por no pagar las pensiones por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional a los derechohabientes.

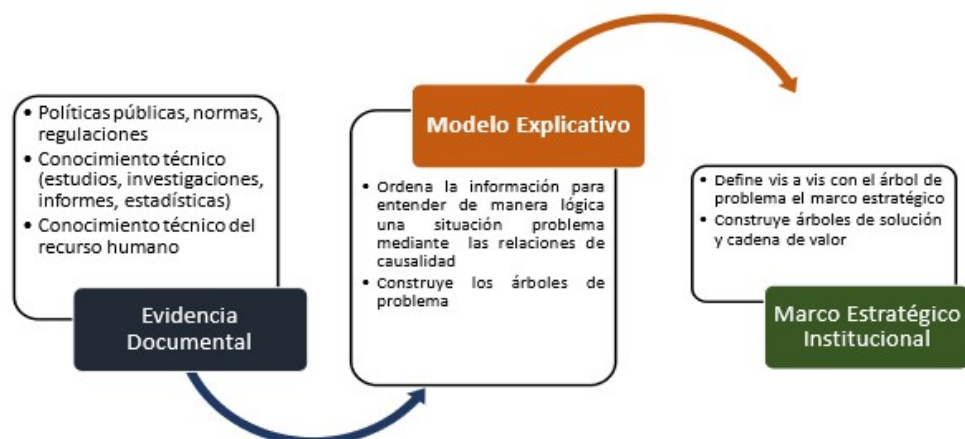
El enfoque por proceso adoptado y adaptado por el Instituto Hondureño de Seguridad Social ha permitido enriquecer los ejes estratégicos y las intervenciones programáticas con la finalidad de dar respuesta positiva gradualmente a los derechohabientes, empresarios, órganos reguladores y sociedad en general.

El Plan Estratégico Institucional para el período 2024-2028, con el agregado que la metodología plantea el abordaje de problemas centrales que afectan al derechohabiente (y en el caso del RRP también a los patronos) permitiendo así establecer **objetivos estratégicos** para solventar esa problemática y generar el **mayor valor público a los asegurados y patronos sujetos al IHSS**. El Plan Estratégico Institucional para el Régimen del de Riesgos Profesionales (PEI-RRP 2024-2028) define 4 objetivos estratégicos, 4 ejes estratégicos y 6 intervenciones programáticas las que se desplegarán

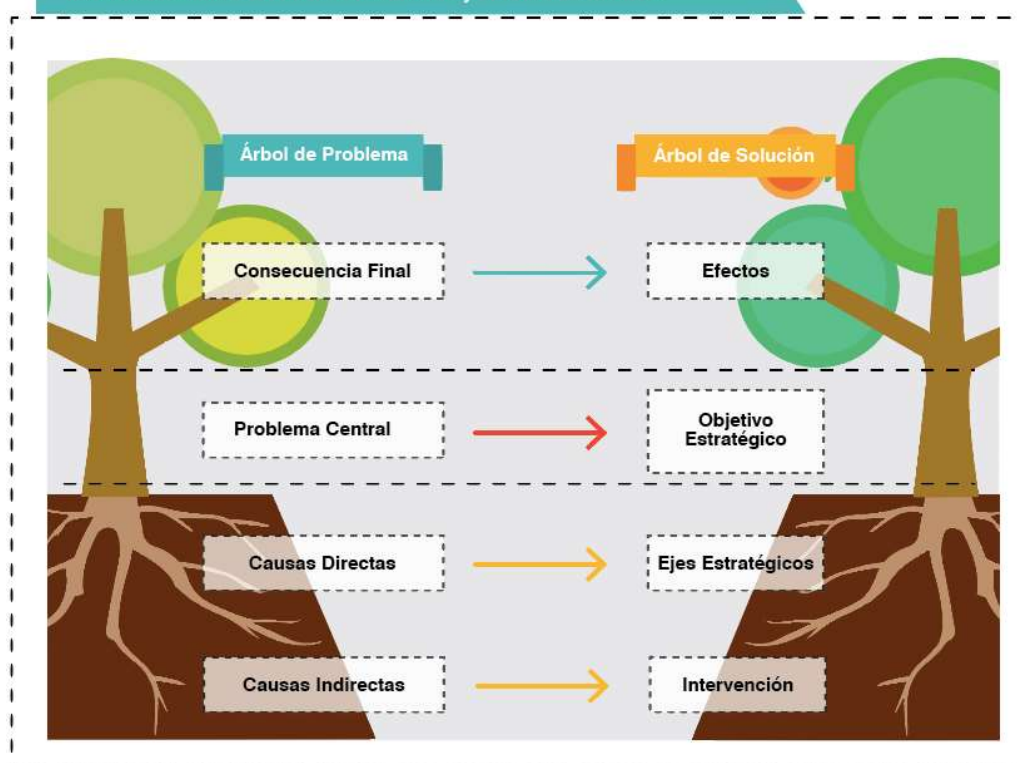
en los respectivos POA's de las dependencias del Régimen a los largo de los cinco años. El Plan Estratégico Institucional del Régimen de Riesgos Profesionales (PEI-RRP 2024-2028) se someterá a una revisión anual, producto de las evaluaciones que se generen, con el objetivo de dar la dinámica y flexibilidad al Instituto Hondureño de Seguridad Social para reducir las brechas de la situación actual y la deseada por la población adscrita al IHSS que demanda de los servicios que ofrece el Instituto.

## V. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PEI IHSS RRP 2024-2028

El proceso metodológico seguido para la planificación estratégica institucional es adoptada del documento “Planeación Estratégica Institucional con enfoque de resultados” proporcionado por la Secretaría de Planificación Estratégica, donde se presenta el siguiente esquema:



### Interrelación entre el Árbol de Problemas y el Árbol de Solución



El documento al que se hace referencia para la metodología del plan estratégico institucional (PEI) establece explícitamente lo siguiente:

“El proceso metodológico se soporta principalmente en la evidencia documental, aprovechando los documentos normativos (normativa legal, políticas y regulaciones) como los documentos técnicos (investigaciones, estudios, análisis estadísticos e informes) y el conocimiento del recurso humano de la institución, cuyo involucramiento directo con los problemas del desarrollo y el acompañamiento a las acciones emprendidas es altamente valioso en la discusión y reflexión. En otros términos, el proceso metodológico aprovecha al máximo el acervo de conocimiento institucional como base para una reflexión amplia y profunda de los problemas y la búsqueda de soluciones óptimas.

Posteriormente, el proceso metodológico utiliza la evidencia documental para determinar las relaciones de causalidad y construir los árboles de problema, ordenando la información de una manera lógica y comprensible para todos. Este proceso se basa en el denominado modelo explicativo de problemas ya descrito anteriormente.

Desde el punto de vista metodológico el árbol muestra en forma condensada una situación problema, pero detallar su explicación supone retomar la evidencia documental a nivel de datos, estadísticas, hechos, casos, etc, para sustentar las relaciones de causalidad (hipótesis) identificadas y su coherencia interna.

Una vez el árbol de problemas se encuentra suficientemente depurado, el proceso metodológico continúa con la definición, vis a vis, del marco estratégico y la cadena de valor público mediante la aplicación del instrumento árbol de solución. En ese momento del proceso, la evidencia documental también juega un papel importante para dar soporte a la identificación de cada uno de los componentes del marco estratégico, y definir los indicadores de resultado, la línea de base y las metas correspondientes.

En síntesis, el proceso metodológico de la Planificación Estratégica Institucional busca sacar el máximo provecho del acervo de conocimiento documental y no documental y hacer más comprensible los problemas mediante un modelo explicativo de relaciones causa-efecto a partir del cual se deriva de manera coherente el marco estratégico”. (SCGG, 2018: 53-54)

Para desarrollar esta metodología el IHSS ha establecido el proceso “031010101-Formulación o reformulación del plan estratégico institucional plurianual” contiene los siguientes pasos:

1. Emitir instrucción para formulación del PEI
2. Definir metodología para formulación del PEI (adopción de la metodología “planificación estratégica institucional con enfoque de resultados)
3. Aprobación de metodología para formulación del PEI
4. Socializar metodología para formulación PEI a la Gerencia del Régimen de RRP
5. Conformar mesa de trabajo formulación propuesta PEI RRP
6. Formular propuesta PEI RRP
  - a. Reuniones de las mesas de trabajo para obtener:
    - i. Árbol de problemas (problema central, causas directas, causas indirectas, consecuencias)

- ii. Árbol de soluciones (objetivo estratégico, ejes estratégicos, intervenciones, intervenciones específicas)
  - iii. Cadena de valor (productos, resultado final, impacto)
7. Consolidar y ajustar los PEI's propuestos por las Gerencias
  8. Presentar propuesta de PEI a la Dirección Ejecutiva para retroalimentación.
  9. Ajustar PEI con observaciones de la Dirección Ejecutiva.
  10. Presentar propuesta PEI a Junta Directiva.
  11. Ajustar PEI con observaciones de Junta Directiva.
  12. Aprobación del PEI mediante Resolución.
  13. Socialización PEI a las Gerencias.
  14. Socialización PEI a las dependencias de las Gerencias.

El plan de trabajo establecido para la formulación del plan estratégico institucional se muestra en el Anexo No.1.

## VI. MARCO REFERENCIAL

Las diferentes referencias y lineamientos normativos internacionales y nacionales que guían el plan estratégico institucional del Régimen de Riesgos Profesionales son los que se exponen a continuación:

### 6.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Artículo 22, declara que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

### 6.2 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los objetivos de desarrollo sostenible rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030, los que en septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 objetivos de aplicación universal que, desde el 1 de enero de 2016 hasta el año 2030.

El IHSS en el RRP tiene compromiso implícito en sus actividades en los siguientes:

#### **Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.**

“...Para lograr este Objetivo de acabar con la pobreza, el crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad. Los sistemas de protección social deben aplicarse para mitigar los riesgos de los países propensos a sufrir desastres y brindar apoyo para enfrentarse a las dificultades económicas.

#### **Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades**

“...es fundamental garantizar una vida saludable y promover el bienestar universal”.

### 6.3 CONVENIO 102 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (NORMA MÍNIMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

El Convenio 102 de la OIT establece el contenido mínimo que deben cubrir las contingencias de la seguridad social las que expresamente establece sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales los requerimientos para subsidios por incapacidad, pensiones por invalidez y sobrevivencia.

### 6.4 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

Constitución de la República en su Artículo 142 detalla que “Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido...El Estado creará Instituciones de Asistencia y Previsión Social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado”.

## 6.5 VISIÓN DE PAÍS Y PLAN DE NACIÓN Y PLAN DE GOBIERNO

El Plan Estratégico del Instituto Hondureño de Seguridad Social está en la obligación de adecuar sus sistemas de trabajo, programas, proyectos y disponer de una formulación estratégica incluyente y participativa conforme lo establecido en el Plan Visión País y Plan de Nación, para lo cual el IHSS dentro de su marco de acción participa, vincula y parte para la formulación de su PEI y contribuye con los siguientes objetivos de la Visión de País y Plan de Nación.

### **Objetivo 4: Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo.**

**Meta 1:** Mejorar la posición de Honduras en el índice de Competitividad Global a la posición 50.

El Régimen de Riesgos Profesionales tiene dentro de sus prestaciones las acciones preventivas orientadas a incrementar el conocimiento de las empresas sujetas a la seguridad social en la aplicación sistemática de procesos y procedimientos para identificar, evaluar, eliminar, controlar y prevenir factores de riesgos que puedan afectar la integridad física o la salud de los trabajadores dentro de los ambientes laborales. Este tipo de intervención genera en las empresas una reducción potencial de accidentes de trabajo que se traduce en menor cantidad de días de incapacidad, por ende incrementando la productividad, alineándose con lo planteado en Visión de País y Plan de Nación que el país “requiere avanzar hacia la producción de conocimiento como medio para mantenerse en la posición a la que aspiramos dentro del Índice de Competitividad Global. Esta meta no se podrá concretar sin una acción decidida por parte de las instituciones ciudadanas en torno a convertir el conocimiento en un bien altamente apreciado y debidamente compensado y protegido”.

## 6.6 PLAN DE GOBIERNO PARA REFUNDAR HONDURAS 2022-2026

La mayor parte del costo de la salud del pueblo, incluso en los hospitales públicos, lo pagan directamente las familias y, a causa de la pobreza, buena parte de las urgencias de la salud pública quedan desatendidas. En pleno siglo 21, un tercio de las y los hondureños no gozan acceso a servicios básicos de salud. Se tiene una baja cobertura en materia de personal de salud en Centroamérica, existen extensos municipios que disponen de solamente un médico. Ocho de diez adolescentes embarazadas no tienen atención profesional en su parto.

La seguridad social sigue siendo un privilegio en Honduras, que brinda cobertura a solo un 17% de la población. La cobertura de servicios especializados de salud es un lujo, ya que más de la mitad de la población no tiene acceso a una consulta con un especialista, y quienes tienen ese acceso, a veces deben esperar meses con una atención no oportuna. Por lo anterior, se da una directriz estratégica a las Instituciones para desarrollar la gestión por procesos la cual el IHSS la adopta dentro de su matriz de soluciones.

El Gobierno de la República plantea implementar políticas sociales para instituir una Honduras solidaria, incluyente y libre de violencia; en que el concepto del derecho prime sobre los privilegios y prevalezca sobre las exclusiones. De modo que se podrá todo el empeño en ofrendar servicios de salud, educación, seguridad social y ciudadana, protección a la migración, alimentación y generación de empleo, entendidos como derechos primeros.

## 6.7 MARCO RECTOR DE LA AUDITORIA INTERNA DEL SECTOR PÚBLICO

En el **Marco Rector de la Auditoría Interna del Sector Público** (Acuerdo Administrativo TSC N° 003/2009) refiere que “las Normas Internacionales para el ejercicio profesional de la Auditoría Interna señala tiene uno de sus propósitos: ... el fomentar la mejora en los procesos y operaciones de la organización” por lo que hace necesario estructurar los macro procesos, procesos y subprocesos para poder desarrollar esta actividad.

## 6.8 MARCO RECTOR DEL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL DE LOS RECURSOS PÚBLICOS (MARCI)

El **Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos** (Acuerdo Administrativo No. 02/2021) el MARCI considera las buenas prácticas contenidas en normativas de control interno de varios países de América Latina que han sido actualizadas en los últimos años, a fin de que el Sector Público de Honduras cuente con normas de control interno que promuevan la ética, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y cuidado del ambiente; y, prevengan e identifiquen oportunamente irregularidades y actos de corrupción.

## 6.9 REGLAMENTO GENERAL DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

El Artículo No. 4 establece “ Este Reglamento es de aplicación en todo el territorio de la República, tiene por objeto establecer, desarrollar y proveer los mecanismos legales y técnicos administrativos para la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en los centros de trabajo. Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; asimismo, regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de los trabajadores. Todos los empleadores tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores y sus organizaciones, así como las entidades públicas y privadas estarán sujetas a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento”. El RRP debe orientar a las empresas sujetas a la seguridad social el que hacer de sus actividades en el marco de seguridad e higiene industrial basándose en este Reglamento Técnico.

## 6.10 LEY ORGÁNICA DEL PRESUPUESTO

Artículo 9. Etapas del proceso presupuestario. Base del subsistema de presupuesto. El presente título establece las principales, normas y procedimientos que regirán el proceso presupuestario del Sector Público. Este proceso se integra en las etapas de formulación, presentación y aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y liquidación del presupuesto.

Las principales herramientas son:

1. Planificación estratégica institucional.
2. Alinear el Plan Estratégico Institucional con el Plan Nacional de Desarrollo aprobado por el Congreso Nacional.

3. Preparar y aprobar el Plan Operativo Anual (POA).
4. Formular y aprobar, de conformidad con los planes, el Proyecto de Presupuesto Institucional.

## VII. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

### 7.1 RESEÑA HISTÓRICA

Las historia señala que el 19 de diciembre de 1957, la Asamblea Nacional Constituyente estableció las bases que dieron paso al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), al promulgar el Decreto No. 21 que estipula la obligación del Estado de garantizar a los trabajadores del país los medios de subsistencia como derecho real y delegar la responsabilidad de administrar los servicios correspondientes.

El 3 de julio de 1959 en base a la necesidad de un ente protector de la seguridad social de los trabajadores hondureños, nace el Instituto Hondureño de Seguridad Social, mediante el Decreto Ejecutivo 159, surgiendo como una entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio público, propio, distinto e independiente de la hacienda nacional.

Desde la creación del IHSS se le asignó la responsabilidad de "orientar, dirigir, prestar y administrar los servicios de seguridad social a la población trabajadora de Honduras", basándose para ello en el artículo 142, contenido en el Capítulo VI de la Constitución de la República.

Adicionalmente, los artículos 143 de la misma Carta Magna, señalan que "El Estado, los patronos y los trabajadores estarán obligados a contribuir al financiamiento, mejoramiento y expansión del seguro social..."

La Seguridad Social nace como consecuencia de la Huelga Bananera de la Costa Norte en julio de 1954. En el pliego original de 10 puntos el Comité de Huelga hace énfasis en la parte económica exigiendo además un código de trabajo y libertad de sindicalización.

Dos meses después (21 agosto), la lista de condiciones sube a 30 puntos, dentro de los cuales sobresale la creación de los Ministerios de Salud y de Trabajo, mejorar las condiciones de salud y de educación en los enclaves bananeros de la United y la Standard Fruit Company, además el establecimiento de la Seguridad Social que acababa de aprobarse en Guatemala durante el gobierno de Jacobo de Arbenz. El Presidente de Honduras en esa época el Dr. Juan Manuel Gálvez negoció el citado pliego de condiciones y ya para 1955 hay una dirección de trabajo para resolver conflictos laborales; y en 1956 el Presidente Julio Lozano crea el Ministerio de Salud, cuyo primer Ministro fue el Doctor Manuel Cáceres Vigil, y el Ministerio del Trabajo cuyo primer Ministro cuyo primer titular fue el Profesor Mariano P. Guevara que dura sólo un año, siendo sustituido en 1958 por el Dr. Rogelio Martínez Agustín.

En 1959 durante el gobierno del Dr. Ramón Villeda Morales se aprueba el Código de Trabajo y el 22 de mayo del mismo año se aprueba la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social en el Congreso, presidido por el Dr. Modesto Rodas Alvarado, nombrándose como primer director al mencionado Dr. Rogelio Martínez Agustín, hombre de probada honradez e inteligencia; como subdirector fue nombrado el Dr. Alfredo Midence, famoso radiólogo; y como Director Médico el Dr. Gaspar Vallecillo, renombrado clínico y profesor de la escuela de Medicina. El 3 de julio de 1959 se publica oficialmente en el diario La Gaceta.

En los primeros años la institución se organiza financiera y administrativamente la Institución, siendo asesorada por técnicos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en especial por el Sr. Fernando Antonio Bayo, quien por muchos años trabajó en el Seguro Social.

De esta forma se aprueba el Reglamento, donde se establecen sólo tres prestaciones: Enfermedad, Maternidad (EM) que inició en 1962, Vejez, Invalidez y Muerte (IVM) que inició en 1969; y Riesgos Profesionales, que entró en vigencia el 29 de junio de 2005.

La Ley se establece la obligatoriedad de los trabajadores y empresarios para afiliarse al IHSS, y las cuotas son las siguientes: para Enfermedad Maternidad (EM) es del 5% para el Patrono, 2.5% para el Trabajador, y 0.5% para el Estado; haciendo un total de 8%. Para Vejez, Invalidez y Muerte (IVM) la tasa de cotizaciones es de 2.0% para el Patrono, 1.0% para el trabajador y de 0.5% para el Estado, en total de 3.5%. Para el Régimen de Riesgos Profesionales un 0.2% proporcionado por el Patrono para cubrir la prestación del régimen; Sumando para los tres Regímenes un total de 11.7%.

El Instituto Hondureño de Seguridad Social, es una entidad de prestación de servicios que garantizan el derecho humano, la asistencia médica, servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectiva, el cual está conformado por tres regímenes: Enfermedad-Maternidad (EM), Régimen de Riesgos Profesionales (RP) y el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM).

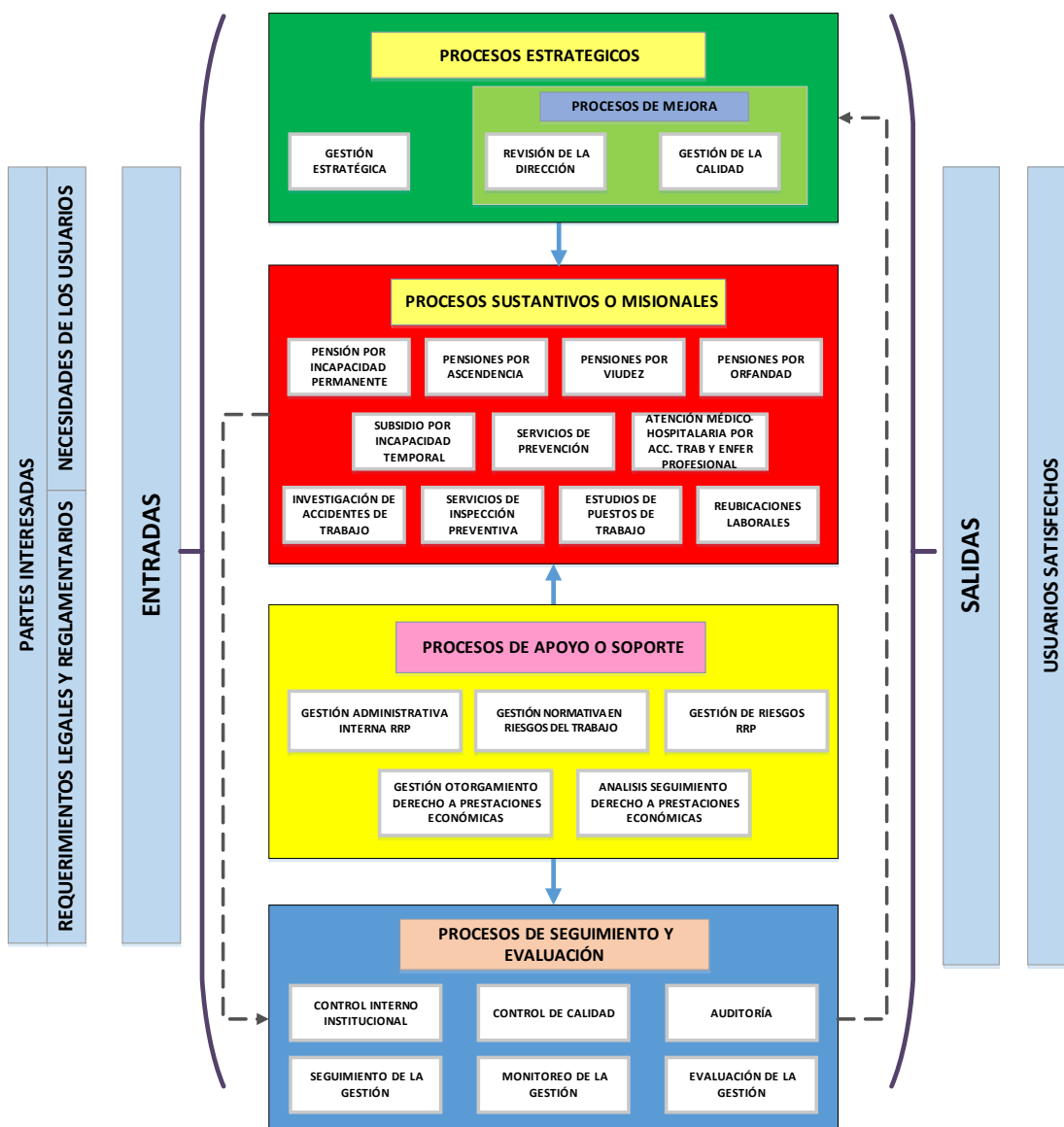
Por otra parte, el Estado de Honduras, ratificó el Convenio 102 de Seguridad Social (Norma Mínima de Seguridad Social), a través del Congreso Nacional mediante Decreto No.246-2011 del catorce de diciembre de dos mil once, el cual es de estricto cumplimiento.

Del año 2014 al 2022 el Instituto Hondureño de Seguridad Social fue administrado por una Comisión Interventora con el propósito de ordenar la Gobernanza, los procesos y las finanzas del Instituto.

En febrero 2022 el Instituto Hondureño de Seguridad Social retoma el sistema de Gobernanza mediante la honorable Junta Directiva la cual ha dictado las directrices para desarrollar la transición efectiva de los procesos administrativos.

## 7.2 MAPA DE PROCESOS DEL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES

### MAPA DE PROCESOS RÉGIMEN DEL SEGURO DE RIESGOS PROFESIONALES (RRP)



### 7.3 ANÁLISIS FODA DEL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES-IHSS

#### Fortalezas:

1. Cobertura Nacional a las empresas afiliadas al Régimen de Riesgos Profesionales del IHSS.
2. Normas y Convenios Internacionales ratificados en la legislación nacional con el objetivo de proteger la salud y seguridad de los trabajadores.
3. Recurso Humano técnicamente calificado, capacitado y formado.
4. Trabajo en equipo.
5. Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual para cumplir todos los procesos.
6. Recurso humano de apoyo legal y de diferentes especialidades para definir riesgo (CTRP).
7. Cumplimiento de los de los procesos es superior al 80%.
8. Comisión Técnica de Riesgos Profesionales con empleados con experiencia técnica en la evaluación y resolución de dictámenes de calificación y reubicación laboral.
9. Alianza estratégica con cooperadores externos a IHSS para formación, capacitación y dotación de equipos de medición.
10. Revisión, análisis y actualización anual de procesos, formatos, fichas técnicas, herramientas de medición.

#### Oportunidades

1. Potencial de empresas no sujetadas y trabajadores no asegurados bajo el marco legal vigente.
2. Capacitación a los trabajadores referente a los derechos y obligaciones en materia legal que tienen los trabajadores asegurados que le ocurra accidente de origen laboral o enfermedad profesional.
3. Capacitación a las empresas referente a la normativa referente a los riesgos profesionales.
4. Marco legal normativo Nacional mejorable que permite implementación de nuevos modelos de servicios de prevención y servicios de previsión en atención directa especializada a los derecho-habientes con espacios físicos adecuados.
5. Aprobación y ejecución de tasa emergencial 1% por (2 años) y con propuesta de tasa de aportación nivelada por actividad económica de las empresas. Tasa de Aportación de un Estudio Actuarial de la OIT.
6. Un incremento del interés de los empresarios por el tema de riesgos del trabajo permite la facilidad del abordaje a sus empresas para las acciones de prevención.
7. El COHEP, ANDI, y Cámaras de Comercio aglutinan una cantidad de empresarios organizados facilitando futuros abordajes por parte del RRP para impulsar las acciones preventivas.

## Debilidades

1. El pago de pensiones afectadas por el desequilibrio financiero y actuarial.
2. Pago de los subsidios presentan un retraso de 6 semanas en detrimento de la economía de los derechohabientes que han sido incapacitados por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
3. Cantidad insuficiente de acciones de prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales dirigidos a las empresas en sectores con elevado índice de siniestralidad.
4. Débil proceso de comunicación que genera desconocimiento por parte de los patronos y asegurados de los beneficios que brinda el Régimen de RRP.
5. No se cuenta con espacios físicos especializados para la prevención de riesgos laborales que incluye atención médica, emergencias y procesos administrativos.
6. Bajo interés de la administración central para modificar el sistema de información del IHSS, ya que, al darse una sanción a una empresa por riesgos profesionales, el dinero no ingresa totalmente a las arcas del RRP.
7. Limitada logística de transporte específicamente para actividades de campo del Régimen de Riesgos Profesionales.
8. Necesidad moderada de formación técnica y capacitación continua del personal del Régimen de Riesgos Profesionales.
9. Poca aplicabilidad de sanciones a las empresas infractoras.
10. Normativa técnica escasa y desactualizada.
11. Bajo gestión de riesgos en el Régimen de Riesgos Profesionales.
12. Débil sistema de control de calidad dentro del RRP.
13. Falta de auditorías preventivas en la aplicación de los procesos del RRP.
14. Equipo de medición insuficiente para las actividades preventivas de campo.

## Amenazas

1. Deserción de recurso humano técnico calificado por la situación de inseguridad e inestabilidad laboral.
2. Insatisfacción del derecho habiente y del patrono.
3. Cierre temporal o definitivo de las empresas cotizantes.
4. Poca accesibilidad de los patronos para permitir las inspecciones, investigaciones, gestión de promoción preventiva.
5. Leyes Nacionales que dividen las bolsas de presupuesto dejando al régimen con una tasa de aportación fija y mínima. (0.2%).
6. Baja voluntad política de los sectores aportantes del IHSS para incrementar los techos y tasas de cotización.
7. La no modificación de la nueva Ley del Seguro Social no permite agilizar los procesos de extensión de cobertura horizontal.

8. Desconocimiento de la normativa por parte de las empresas en materia de seguridad e higiene industrial.
9. Crecimiento en la demanda de las solicitudes por el incremento de pensiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por falta de acciones de prevención dentro de las empresas.

## VIII. MARCO ESTRATÉGICO DEL IHSS

### 8.1 VISIÓN

**“Ser una Institución moderna en seguridad social con cobertura universal referente nacional en transparencia, buena gobernanza, excelencia en la calidad y calidez del servicio; comparando favorablemente, respecto a las mejores prácticas que rigen la materia, por su suficiencia y sostenibilidad, su alto grado de profesionalismo, así como modernos sistemas y procesos de mejora continua que perfeccionan su operatividad, para mejorar la calidad de vida de las familias hondureñas”.**

### 8.2 MISIÓN

**“Somos la institución de seguridad social a nivel nacional, comprometida en brindar a la población prestaciones y servicios dignos en materia de salud, pensiones y otras que sean necesarias para proteger el patrimonio familiar de los asegurados, cumpliendo con los mejores estándares de profesionalismo, calidad y calidez en el servicio, en procura de la protección y desarrollo inclusivo de las familias hondureñas”.**

### 8.3 VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

La filosofía Institucional establece los siguientes valores:

- ✓ Ética
- ✓ Solidaridad
- ✓ Calidez
- ✓ Humanidad
- ✓ Cultura de la Calidad
- ✓ Cultura de Riesgos

También se establecen los siguientes principios:

- ✓ Universalidad
- ✓ Transparencia
- ✓ Planificación
- ✓ Prevención
- ✓ Mejora continua
- ✓ Eficiencia

## 8.4 OBJETIVOS DEL IHSS

### 8.4.1 OBJETIVO GENERAL DEL IHSS

Garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.

### 8.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL IHSS

- ✓ Garantizar los servicios de asistencia en salud oportuna y de calidad a la población económicamente activa asegurada y sus beneficiarios, para mejorar su calidad de vida y contribuir al desarrollo integral de nuestro país.
- ✓ Satisfacer las necesidades en prestaciones económicas de nuestros derechohabientes en forma oportuna y bajo criterios de eficiencia, que permita garantizar la supervivencia del asegurado y la calidad de vida de sus beneficiarios, pregonando por la universalidad de los mismos mediante el cumplimiento de la Ley.
- ✓ Establecer medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para fortalecer la seguridad integral en las empresas afiliadas públicas y privadas.

## 8.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS MACRO DEL IHSS

El Instituto Hondureño de Seguridad Social han definido seis objetivos estratégicos macro que deben direccionar el que hacer institucional, los que se presentan a continuación:

1. Modernizar el Régimen de Enfermedad Maternidad para que sea eficiente y brinde a la población prestaciones y servicios de salud, basados en medidas de promoción, prevención, curación, rehabilitación y/o apoyo de todas las patologías, incluyendo enfermedades terminales, crónicas discapacitantes y/o catastróficas, mejorando con esto su calidad de vida.
2. Fortalecer y dar sostenibilidad al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte para brindar las coberturas de acuerdo a la contribución realizada por los afiliados a fin de retribuir a través de medios económicos de subsistencia como lo es la pensión o jubilación.
3. Intensificar las gestiones que realiza el Régimen de Riesgos Profesionales orientados en la prevención e intervención a las empresas afiliadas al sistema, contando con personal capacitado y eficiente que permita estar vigilante en la seguridad e higiene del trabajo que el patrono brinde a los empleados., y asimismo otorgar las prestaciones económicas

enmarcadas en Ley ante cualquier caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que se presente. Además, velar por el cumplimiento de todas las disposiciones enmarcadas en ley a beneficio del empleado.

4. Implementar de forma gradual y progresiva la cobertura de aseguramiento en las zonas descubiertas, con la finalidad de satisfacer las necesidades de salud, previsión, riesgos y necesidades básicas asociadas al curso de la vida, garantizando la seguridad socioeconómica de la población.
5. Lograr contar con procesos administrativos simplificados que permitan la eficiencia en los trámites administrativos que realicen nuestros afiliados con el propósito de dar una respuesta a sus solicitudes en tiempo oportuno.
6. Fortalecer la imagen institucional para mejorar la percepción de los asegurados sobre los servicios recibidos, con el propósito de lograr incrementar su satisfacción, mediante una cultura de servicio reflejada en todo el personal de la organización en relación a la eficiencia de los servicios prestados.

## 8.6 OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DEL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES –IHSS

El Régimen de Riesgos Profesionales del Instituto Hondureño de Seguridad Social establece cuatro objetivos estratégicos estableciendo los resultados esperados por la Institución con una visión del mediano y largo plazo. Estos objetivos estratégicos se generan a partir de los cuatro problemas centrales identificados determinando las causas directas que lo generan, y así, poder establecer los ejes estratégicos que soportarán las intervenciones que se deben desarrollar para el logro de los objetivos estratégicos.

Los objetivos estratégicos para el Régimen de Riesgos Profesionales son los siguientes:

### IHSS-RRP-OE-1: Lograr la sostenibilidad financiera y actuarial Régimen de Riesgo Profesionales.

| EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                 | INTERVENCIÓN PROGRAMÁTICA                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RRP-EE 1.1 Lograr acuerdo tripartito para para aprobar la tasa de aportación y/o techo de cotización recomendada en estudio actuarial de la OIT | RRP-IP 1.1 Elaborar e implementar el plan que incluya la nueva tasa de aportación y/o techo de cotización con su respectiva distribución según lo planteado en el estudio actuarial elaborado por la OIT. |

### IHSS-RRP-OE-2: Reducir el índice de siniestralidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

| EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                         | INTERVENCIÓN PROGRAMÁTICA                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RRP-EE 2.1 Cumplir el Reglamento general de medidas preventivas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el reglamento de la ley del IHSS. | RRP-IP 2.1 Establecer una cultura en riesgos profesionales en la población derechohabiente y Patronos sujetos al RRP. |

### IHSS-RRP-OE-3: Dar cumplimiento a la estructura física, organizacional y normativa del RRP.

| EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                                      | INTERVENCIÓN PROGRAMÁTICA                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RRP-EE 3.1 Crear alianzas estratégicas entre los sectores involucrados para que exista una estructura que se adapte a las necesidades de la población asegurada y empresas adscritas | RRP-IP 3.1 Contar con recurso financiero, tecnológico y humano técnico especializado en riesgos profesionales. |

## IHSS-RRP-OE-4: Brindar las prestaciones económicas que tienen derecho los asegurados por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

| EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                          | INTERVENCIÓN PROGRAMÁTICA                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RRP-EE 4.1 Desarrollar un Sistema Informático para Pensiones y Subsidios para dar cumplimiento de los plazos para ingresar solicitud de pago de prestaciones económicas. | RRP-IP 4.1 Definir los requerimientos funcionales del sistema para el Régimen de Riesgos Profesionales.        |
|                                                                                                                                                                          | RRP-IP 4.2 Diseñar, desarrollar e implementar el sistema informático para el Régimen de Riesgos Profesionales. |
|                                                                                                                                                                          | RRP-IP 4.3 Adquirir e instalar el equipo informático para todo el Régimen de Riesgos Profesionales.            |

## IX. CADENA DE VALOR PÚBLICO

Partiendo del árbol de soluciones planteado en las columnas del modelo prescriptivo se plantea la cadena de valor público que da respuesta a los problemas definidos para el Régimen de Riesgos Profesionales.

Se definen un producto final generado a partir de los procesos sustantivos del RRP a nivel macro que responden al objetivo estratégico integrando a cuatro indicadores para su cumplimiento los que se muestran de forma consolidada en la siguiente tabla:

| DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO                                                                                                | TIPO DE PROCESO               | RESULTADO FINAL                                                                                                        | PRODUCTO FINAL                                                                                      | INDICADOR                                                                                                                                                        | UMBRAL           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Brindar las prestaciones económicas que tienen derecho los asegurados por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional | Proceso sustantivo (misional) | Incrementado el otorgamiento de prestaciones económicas a las y los derechohabientes del Régimen de Riesgo Profesional | Prestaciones económicas otorgadas a las y los derechohabientes del Régimen de Riesgos Profesionales | Número de Pensiones otorgadas por pensiones por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional a las y los derechohabientes del Régimen de Riesgos Profesionales | Definición anual |
|                                                                                                                                     | Proceso sustantivo (misional) |                                                                                                                        |                                                                                                     | Número de subsidios otorgados por Enfermedad Profesional a las y los derechohabientes del Régimen de Riesgos Profesionales                                       | Definición anual |
|                                                                                                                                     | Proceso sustantivo (misional) |                                                                                                                        |                                                                                                     | Número de subsidios otorgados por Accidente de Trabajo a las y los derechohabientes del Régimen de Riesgos Profesionales                                         | Definición anual |
|                                                                                                                                     | Proceso sustantivo (misional) |                                                                                                                        |                                                                                                     | Número de Intervenciones de Riesgo Profesional realizadas a las Empresas                                                                                         | Definición anual |

El impacto en el logro de los objetivos estratégicos se traduce en el otorgamiento de pensiones de forma oportuna, dignas, entregados bajo procesos de eficiencia y calidad contribuyendo a mejorar la condición económica de los pensionados por riesgos profesionales lo que contribuye en la meta de “reducción de la pobreza” alineando su impacto con los siguientes:

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</b>            | <b>Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.</b><br>“...Para lograr este Objetivo de acabar con la pobreza, el crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad. Los sistemas de protección social deben aplicarse para mitigar los riesgos de los países propensos a sufrir desastres y brindar apoyo para enfrentarse a las dificultades económicas. Estos sistemas ayudarán a fortalecer las respuestas de las poblaciones afectadas ante pérdidas económicas inesperadas durante los desastres y, finalmente, ayudarán a erradicar la pobreza extrema en las zonas más empobrecidas.<br>Meta 1.3: “Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables” |
| <b>Plan de Gobierno para Refundar Honduras (2022-2026)</b> | Implementar políticas sociales para instituir una Honduras solidaria, incluyente y libre de violencia; en que el concepto del derecho prime sobre los privilegios y prevalezca sobre las exclusiones. De modo que podremos todo nuestro empeño en ofrendar servicios de salud, educación, seguridad social y ciudadana, protección a la migración, alimentación y generación de empleo, entendidos como derechos primeros.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## X. RIESGOS RELACIONADOS AL PLAN ESTRATÉGICO

El logro de los cuatro objetivos estratégicos planteados por el Régimen de Riesgos Profesionales basado en los 4 ejes estratégicos toma en consideración los supuestos necesarios que lleven a buen término las intervenciones que las componen.

A continuación se exponen los supuestos y riesgos del plan estratégico de RRP para el desarrollo de los objetivos estratégicos:

### 10.1- IHSS-RRP-OEI-1: Lograr la sostenibilidad financiera y actuarial Régimen de Riesgos Profesionales.

| DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                  | SUPUESTOS                                                                                                                                                          | RIESGO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eje estratégico RRP-EE</b><br><b>1.1</b> Lograr acuerdo tripartito para para aprobar la tasa de aportación y/o techo de cotización recomendada en estudio actuarial de la OIT | Contar con la suficiencia financiera y la liquidez para pagar las pensiones por concepto de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional a los derechohabientes | Riesgo legal y reputacional al no lograr pagar las pensiones por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional a los derechohabientes.<br><br>Riesgo legal y reputacional al no lograr pagar los subsidios de incapacidad por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional a los derechohabientes |

### 10.2- IHSS-RRP-OEI-2: Reducir el índice de siniestralidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

| DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                          | SUPUESTOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | RIESGO                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eje estratégico RRP-EE</b><br><b>2.1</b> Cumplir el Reglamento general de medidas preventivas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el reglamento de la ley del IHSS. | Las empresas deben incrementar el conocimiento en materia de riesgos profesionales y la aplicación efectiva de medidas de prevención para reducir la siniestralidad.<br>Las empresas deben aplicar las normativas vigentes en materia de riesgos profesionales para crear una cultura preventiva en el desarrollo del trabajo por parte de sus colaboradores que contribuya a reducir la siniestralidad. | Riesgo financiero y operativo al tener que satisfacer la demanda de prestaciones económicas por el incremento en el número de afiliados con solicitud de pensiones por concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional. |

### 10.3- IHSS-RRP-OEI-3: Dar cumplimiento a la estructura física, organizacional y normativa del RRP

| DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                                                       | SUPUESTOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | RIESGO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eje estratégico RRP-EE</b><br><b>3.1</b> Crear alianzas estratégicas entre los sectores involucrados para que exista una estructura que se adapte a las necesidades de la población asegurada y empresas adscritas | Consenso con el Sector Patronal para las modificaciones de techos y/o tasas de cotización para contar con el recurso financiero que dé respuesta a la demanda de las prestaciones económicas, las atenciones de salud por riesgo laboral y a las acciones integrales preventivas que permitan reducir la siniestralidad en las empresas. | <p>Riesgo financiero y actuarial producto de del desequilibrio financiero, con un elevado déficit actuarial, con elevada posibilidad de afectar la economía individual y familiar de los derechohabientes que demandan los beneficios en las prestaciones económicas y de servicios en materia de riesgos del trabajo.</p> <p>Riesgo financiero para los Patronos al tener que pagar además de la indemnización por accidentes de trabajo o enfermedad profesional las prestaciones económicas que corresponden a Riesgos Profesionales al no existir el Régimen de Riesgos Profesionales.</p> <p>Riesgo operativo al no contar con la estructura y talento humano necesario para satisfacer los servicios y prestaciones que demandan los derechohabientes.</p> |

### 10.4- IHSS-RRP-OEI-4: Brindar las prestaciones económicas que tienen derecho los asegurados por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

| DESCRIPCIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                                           | SUPUESTOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | RIESGO                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eje estratégico RRP-EE</b><br><b>4.1</b> Desarrollar un sistema informático para Pensiones y Subsidios para dar cumplimiento de los plazos para ingresar solicitud de pago de prestaciones económicas. | Formular y desarrollar el plan de trabajo para la implementación del Sistema Informático Integrado del Régimen de Riesgos Profesionales en conjunto con la Gerencia de Tecnología, Información y Comunicaciones.<br>Apoyo político y financiero por parte de las Máximas Autoridades Ejecutiva y Decisoria. | Riesgo legal y reputacional por las potenciales demandas legales e insatisfacción por no pagar las pensiones por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional a los derechohabientes |

## XI. GLOSARIO Y SIGLAS

|               |                                                  |
|---------------|--------------------------------------------------|
| <b>ANDI:</b>  | Asociación Nacional de Industriales              |
| <b>CTRP:</b>  | Comisión Técnica de Riesgos Profesionales        |
| <b>COHEP:</b> | Consejo Hondureño de la Empresa Privada          |
| <b>EE:</b>    | Eje Estratégico                                  |
| <b>EM:</b>    | Régimen de Enfermedad Maternidad                 |
| <b>FODA:</b>  | Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenaza |
| <b>IHSS:</b>  | Instituto Hondureño de Seguridad Social          |
| <b>IP:</b>    | Intervención Programática                        |
| <b>IVM:</b>   | Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte             |
| <b>MARCI:</b> | Marco Rector del Control Interno Institucional   |
| <b>ODS:</b>   | Objetivos de Desarrollo Sostenible               |
| <b>OEI:</b>   | Objetivo Estratégico Institucional               |
| <b>OIT:</b>   | Organización Internacional del Trabajo           |
| <b>PEI:</b>   | Plan Estratégico Institucional                   |
| <b>POA:</b>   | Plan Operativo Anual                             |
| <b>RRP:</b>   | Régimen de Riesgos Profesionales                 |
| <b>TSC:</b>   | Tribunal Superior de Cuentas                     |

## XII. ANEXOS

## ANEXO No.1: Plan de trabajo para la “reformulación del plan estratégico institucional”

|   | Nombre de tarea                                                                                                                     | Duraci  | Comienzo     | Fin          | Nombres de los recursos                 |  |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|--------------|-----------------------------------------|--|
| ✓ | socialización de Metodología establecida por DIGER para el proceso de Formulación de Plan Estratégico Institucional (PEI)           | 1 día   | lun 11/9/23  | lun 11/9/23  | Jefatura de UPEG y Planificadores       |  |
| ✓ | Elaboración del Diagrama de Flujo del Proceso para Formular PEI                                                                     | 2 días  | mar 5/9/23   | mié 6/9/23   | Monica Castro;Heydi Girón               |  |
| ✓ | Documento metodológico para formulación de PEI 2024-2028                                                                            | 3 días  | jue 14/9/23  | lun 18/9/23  | Monica Castro;Heydi Girón               |  |
| ✓ | Presentación de metodología para formulación de PEI 2024-2028 a jefes Nivel Central (Regímenes, GAY y Unidades Asesoras)            | 1 día   | mar 19/9/23  | mar 19/9/23  | Sergio Romero                           |  |
| ✓ | Presentación de metodología para formulación de PEI 2024-2028 a miembros de Junta Directiva para aprobación                         | 1 día   | mar 19/9/23  | mar 19/9/23  | Heydi Girón;Monica Castro;Sergio Romero |  |
| ✓ | INICIO DEL PROCESO DE FORMULACIÓN DE PEI 2024-2028 CON CADA REGIMEN                                                                 | 2 días  | mar 19/9/23  | mié 20/9/23  |                                         |  |
| ✓ | Envío de memorando de asignación a cada Planificador de Mesa de trabajo                                                             | 2 días  | mié 20/9/23  | jue 21/9/23  | Nolvia Aguilera                         |  |
| ✓ | Envío de memorando a cada Gerente de Régimen y Gerente de Gestión Aseg, Financ, Admin para asignación de equipo técnico contraparte | 2 días  | mié 20/9/23  | jue 21/9/23  | Nolvia Aguilera                         |  |
| ✓ | MESAS DE TRABAJO PARA EL PROCESO DE FORMULACION PEI 2024-2028                                                                       | 30 días | lun 25/9/23  | vie 3/11/23  |                                         |  |
| ✓ | Formulación PEI                                                                                                                     | 30 días | lun 25/9/23  | vie 3/11/23  |                                         |  |
| ✓ | Formulación PEI Junta Directiva y Dirección Ejecutiva                                                                               | 20 días | lun 25/9/23  | vie 20/10/23 |                                         |  |
| ✓ | Reunion 1: Mesa de Trabajo Junta Directiva y Dirección Ejecutiva                                                                    | 3 días  | mié 20/9/23  | vie 22/9/23  | Sergio Romero;Monica Castro             |  |
| ✓ | Reunion 2: Mesa de Trabajo Junta Directiva y Dirección Ejecutiva                                                                    | 4 días  | lun 25/9/23  | jue 28/9/23  | Sergio Romero;Monica Castro             |  |
| ✓ | Reunion 3: Mesa de Trabajo Junta Directiva y Dirección Ejecutiva                                                                    | 3 días  | vie 29/9/23  | mar 3/10/23  | Sergio Romero;Monica Castro             |  |
| ✓ | Ajustes PEI Junta Directiva y Dirección Ejecutiva                                                                                   | 3 días  | mié 4/10/23  | vie 6/10/23  | Sergio Romero;Monica Castro             |  |
| ✓ | Aprobación PEI Junta Directiva y Dirección Ejecutiva                                                                                | 4 días  | lun 9/10/23  | jue 12/10/23 | Junta Directiva                         |  |
| ✓ | Formulación PEI REYM                                                                                                                | 30 días | lun 25/9/23  | vie 3/11/23  |                                         |  |
| ✓ | Mesa de Trabajo REYM                                                                                                                | 30 días | lun 25/9/23  | vie 3/11/23  |                                         |  |
| ✓ | Reunión 1: Mesa de Trabajo REYM                                                                                                     | 3 días  | lun 25/9/23  | mié 27/9/23  | Heydi Girón;Marcelo Romero              |  |
| ✓ | Reunión 2: Mesa de Trabajo REYM                                                                                                     | 4 días  | jue 28/9/23  | mar 3/10/23  | Heydi Girón;Marcelo Romero              |  |
| ✓ | Reunión 3: Mesa de trabajo REYM                                                                                                     | 3 días  | lun 9/10/23  | mié 11/10/23 | Heydi Girón;Marcelo Romero              |  |
| ✓ | Reunión 4: Mesa de Trabajo REYM                                                                                                     | 3 días  | jue 12/10/23 | lun 16/10/23 | Heydi Girón;Marcelo Romero              |  |
| ✓ | Reunión 5: Mesa de Trabajo REYM (Documento borrador para MAE-REYM)                                                                  | 4 días  | mar 17/10/23 | vie 20/10/23 | Heydi Girón;Marcelo Romero              |  |
| ✓ | Exposición a MAE-REYM                                                                                                               | 1 día   | lun 23/10/23 | lun 23/10/23 | Teresa Reyes                            |  |
| ✓ | Ajuste PEI REYM                                                                                                                     | 3 días  | mié 25/10/23 | vie 27/10/23 | Heydi Girón;Marcelo Romero              |  |
| ✓ | Aprobación PEI REYM                                                                                                                 | 5 días  | lun 30/10/23 | vie 3/11/23  | Junta Directiva                         |  |
| ✓ | Formulación PEI RIVM                                                                                                                | 25 días | lun 25/9/23  | vie 27/10/23 |                                         |  |
| ✓ | Mesa de Trabajo RIVM                                                                                                                | 25 días | lun 25/9/23  | vie 27/10/23 |                                         |  |
| ✓ | Reunión 1: Mesa de Trabajo RIVM                                                                                                     | 3 días  | lun 25/9/23  | mié 27/9/23  | Jorge Cano;Heydi Girón                  |  |
| ✓ | Reunión 2: Mesa de Trabajo RIVM                                                                                                     | 4 días  | jue 28/9/23  | mar 3/10/23  | Jorge Cano;Heydi Girón                  |  |
| ✓ | Reunión 3: Mesa de Trabajo RIVM                                                                                                     | 3 días  | lun 9/10/23  | mié 11/10/23 | Jorge Cano;Heydi Girón                  |  |
| ✓ | Exposición a MAE-RIVM                                                                                                               | 3 días  | jue 12/10/23 | lun 16/10/23 | Victor Martínez                         |  |
| ✓ | Ajuste PEI RIVM                                                                                                                     | 4 días  | mar 17/10/23 | vie 20/10/23 | Jorge Cano;Heydi Girón                  |  |
| ✓ | Aprobación PEI RIVM                                                                                                                 | 5 días  | lun 23/10/23 | vie 27/10/23 | Junta Directiva                         |  |
| ✓ | Formulación PEI RRP                                                                                                                 | 19 días | lun 25/9/23  | jue 19/10/23 |                                         |  |
| ✓ | Mesa de Trabajo RRP                                                                                                                 | 19 días | lun 25/9/23  | jue 19/10/23 |                                         |  |
| ✓ | Reunión 1: Mesa de Trabajo RRP                                                                                                      | 3 días  | lun 25/9/23  | mié 27/9/23  | Gilda Padilla;Soraya Mejía              |  |
| ✓ | Reunión 2: Mesa de Trabajo RRP                                                                                                      | 4 días  | jue 28/9/23  | mar 3/10/23  | Gilda Padilla;Soraya Mejía              |  |
| ✓ | Exposición a MAE-RRP                                                                                                                | 1 día   | lun 9/10/23  | lun 9/10/23  | Jessica Cerrato                         |  |
| ✓ | Ajuste PEI RRP                                                                                                                      | 3 días  | mar 10/10/23 | jue 12/10/23 | Gilda Padilla;Soraya Mejía              |  |
| ✓ | Aprobación PEI RRP                                                                                                                  | 5 días  | vie 13/10/23 | jue 19/10/23 | Junta Directiva                         |  |
| ✓ | Formulación PEI GESTION ADMINISTRATIVA                                                                                              | 59 días | lun 25/9/23  | jue 14/12/23 |                                         |  |
| ✓ | Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA Y ASESORAS                                                                                   | 59 días | lun 25/9/23  | jue 14/12/23 |                                         |  |

|                                                                                     |                                                                                     |                                                                                                                 |         |              |                     |                                     |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------------------|-------------------------------------|--|
|    |    | Reunión 1: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA (AUDITORIA INTERNA; OFICINA TRANSPARENCIA; ASESORIA LEGAL)    | 3 días  | lun 25/9/23  | mié 27/9/23         | Monica Castro;Marcelo Romero        |  |
|    |    | Reunión 2: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA (COMUNICACIÓN Y MARCA; GESTION DE RIESGOS; UNIDAD DE ACTURIA) | 3 días  | jue 28/9/23  | lun 2/10/23         | Heydi Girón;Jorge Cano              |  |
|    |    | Reunión 3: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA (USI; UGI; TESORERIA)                                         | 3 días  | lun 9/10/23  | mié 11/10/23        | Soraya Mejía;Gilda Padilla          |  |
|    |    | Reunión 4: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA( COMPRAS; CONTROL DE BIENES; GTI)                             | 3 días  | lun 13/11/23 | mié 15/11/23        | Monica Castro;Marcelo Romero        |  |
|    |    | Reunión 5: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA (PRESUPUESTO; RRHH; CONTABILIDAD)                             | 3 días  | jue 16/11/23 | lun 20/11/23        | Heydi Girón;Jorge Cano              |  |
|    |    | Reunión 6: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA(RECAUDACION; ALMACEN CENTRAL; SECCION CUMPLIMIENTO)           | 3 días  | mar 21/11/23 | jue 23/11/23        | Soraya Mejía;Gilda Padilla          |  |
|    |    | Reunión 7: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA(OYM; SUB GERENCIA MANTENIMIENTO; SECRETARIA GENERAL)          | 3 días  | vie 24/11/23 | mar 28/11/23        | Monica Castro;Marcelo Romero        |  |
|    |    | Reunión 8: Mesa de Trabajo GESTION ADMINISTRATIVA(GAYF, UPEG; ESTADISTICA)                                      | 3 días  | mié 29/11/23 | vie 1/12/23         | Heydi Girón;Jorge Cano              |  |
|    |    | EXPOSICIÓN MAE-GESTION ADMINISTRATIVA                                                                           | 1 día   | lun 4/12/23  | lun 4/12/23         | Daniel Benavides;Lorna Calix;Jose A |  |
|    |    | Ajuste PEI GESTION ADMINISTRATIVA                                                                               | 3 días  | mar 5/12/23  | jue 7/12/23         | Monica Castro;Heydi Girón;Soraya M  |  |
|    |    | Aprobación PEI GESTION ADMINISTRATIVA                                                                           | 5 días  | vie 8/12/23  | jue 14/12/23        | Junta Directiva                     |  |
|    |    | ▲ Formulación PEI GESTION ASEGURADORA                                                                           | 30 días | lun 25/9/23  | <u>vie 3/11/23</u>  |                                     |  |
|    |    | ▲ Mesa de Trabajo GESTION ASEGURADORA                                                                           | 50 días | lun 25/9/23  | <u>vie 1/12/23</u>  |                                     |  |
|    |    | Reunión 1: Mesa de Trabajo GESTION ASEGURADORA (Afiliación, planilla preelaborada, control patronal)            | 3 días  | lun 25/9/23  | mié 27/9/23         | Heydi Girón;Soraya Mejía            |  |
|    |    | Reunión 1: Mesa de Trabajo GESTION ASEGURADORA (Afiliación, planilla preelaborada, control patronal)            | 3 días  | jue 28/9/23  | lun 2/10/23         | Heydi Girón;Soraya Mejía            |  |
|    |    | Reunión 1: Mesa de Trabajo GESTION ASEGURADORA (Afiliación, planilla preelaborada, control patronal)            | 3 días  | lun 9/10/23  | mié 11/10/23        | Heydi Girón;Soraya Mejía            |  |
|   |   | Exposición a MAE-GESTION ASEGURADORA                                                                            | 1 día   | jue 12/10/23 | jue 12/10/23        | Katiria Sugy Gómez;Rosa Maradiaga   |  |
|  |  | Ajuste PEI GESTION ASEGURADORA                                                                                  | 3 días  | vie 13/10/23 | mar 17/10/23        | Heydi Girón;Soraya Mejía            |  |
|  |  | Aprobación PEI GESTION ASEGURADORA                                                                              | 5 días  | lun 20/11/23 | <u>vie 24/11/23</u> | Junta Directiva                     |  |
|  |  | Consolidación y Ajuste de PEI's PARA MAE                                                                        | 3 días  | lun 27/11/23 | mié 29/11/23        | Heydi Girón;Monica Castro;Sergio R  |  |
|  |  | Presentación de propuesta PEI a Junta Directiva para su aprobación                                              | 1 día   | jue 30/11/23 | jue 30/11/23        | Sergio Romero;Monica Castro;Heydi   |  |
|  |  | Presentación del PEI a Gobierno Corporativo                                                                     | 1 día   | vie 1/12/23  | vie 1/12/23         | Sergio Romero;Monica Castro;Heydi   |  |

ANEXO No.2: Matriz del árbol de problemas y árbol de soluciones al problema relacionado con el objetivo estratégico 1 del Régimen de riesgos profesionales.

| MESA DE TRABAJO REGIMEN DE RIEGOS PROFESIONALES                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                              |                                                                                                     |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARBOL DE PROBLEMAS                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                              | ARBOL DE SOLUCIONES                                                                                 |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                   |
| CONSECUENCIAS                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                | PROBLEMA CENTRAL                                                                                                             | OBJETICO ESTRATÉGICO                                                                                | EFECTO                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                   |
| incumplimiento en los servicios y prestaciones que debe brindar el RRP según el reglamento del IHSS                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                | Baja tasa de aportación y/o techo de cotización, para cubrir el costo de todas las prestaciones que brinda el Régimen de RP. | IHSS-RRP-OE-1: Lograr la sostenibilidad financiera y actuarial del Régimen de Riesgo Profesionales. | Cumplir con los servicios y prestaciones que ofrece el RRP según reglamento de la Ley del IHSS.                                            |                                                                                                                                                                                   |
| CAUSAS INDIRECTAS                                                                                                                                                                                                                              | CAUSAS DIRECTAS                                                                                                                                                                |                                                                                                                              |                                                                                                     | EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                            | INTERVENCIONES                                                                                                                                                                    |
| Falta de compromiso para enviar propuesta de modificación de ley que modifique la tasa de aportación y/o techo de cotización de acuerdo con la recomendación de la OIT en la valuación actuarial del Régimen de RP al 31 de diciembre del 2021 | Falta de aprobación de nueva tasa de aportación y/o techo de cotización recomendada por la Organización Internacional del Trabajo en la valuación actuarial del Régimen de RP. |                                                                                                                              |                                                                                                     | RRP-EE 1.1 Lograr acuerdo tripartito para aprobar la tasa de aportación y/o techo de cotización recomendada en estudio actuarial de la OIT | RRP-IP 1.1 Elaborar plan que incluya la nueva tasa de aportación y/o techo de cotización y planificar su distribución según lo estipula el estudio actuarial elaborado por la OIT |

**ANEXO No.3: Matriz del árbol de problemas y árbol de soluciones al problema relacionado con el objetivo estratégico 2 del Régimen de riesgos profesionales.**

| MESA DE TRABAJO REGIMEN DE RIEGOS PROFESIONALES                                                                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                     |                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARBOL DE PROBLEMAS                                                                                                             |                                                                                                                                                      |                                                                                                | ARBOL DE SOLUCIONES                                                                                          |                                                                                                                                                                                     |                                                                                            |
| CONSECUENCIAS                                                                                                                  |                                                                                                                                                      | PROBLEMA CENTRAL                                                                               | OBJETICO ESTRATÉGICO                                                                                         | EFECTO                                                                                                                                                                              |                                                                                            |
| Incremento, en el número de afiliados con solicitud de pensiones por concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional |                                                                                                                                                      | Aumento de los siniestros provocados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. | IHSS-RRP-OE-2: Reducir el índice de siniestralidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. | Mejorar la calidad de vida y productividad de la población asegurada y sus familias mediante la reducción de siniestralidad por accidente de trabajo y/o enfermedades profesionales |                                                                                            |
| CAUSAS INDIRECTAS                                                                                                              | CAUSAS DIRECTAS                                                                                                                                      |                                                                                                |                                                                                                              | EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                                     | INTERVENCIONES                                                                             |
| Falta de conocimiento de riesgos profesionales y la dificultad cultural que hay en la población adscritos al RRP               | Incumplimiento del Reglamento general de medidas preventivas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el reglamento de la ley del IHSS. |                                                                                                |                                                                                                              | RRP-EE 2.1 Cumplir el Reglamento general de medidas preventivas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el reglamento de la ley del IHSS.                             | RRP-IP 2.1 Establecer una cultura en riesgos profesionales en la población adscrita al RRP |

**ANEXO No.4: Matriz del árbol de problemas y árbol de soluciones al problema relacionado con el objetivo Estratégico 3 del Régimen de riesgos profesionales.**

| MESA DE TRABAJO REGIMEN DE RIEGOS PROFESIONALES                                                                                  |                                                                          |                                                                                       |                                                                                           |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARBOL DE PROBLEMAS                                                                                                               |                                                                          |                                                                                       | ARBOL DE SOLUCIONES                                                                       |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                             |
| CONSECUENCIAS                                                                                                                    |                                                                          | PROBLEMA CENTRAL                                                                      | OBJETIVO ESTRATÉGICO                                                                      | EFECTO                                                                                                                                                                                  |                                                                                                             |
| Espacios insuficientes e inadecuados y con deficiencias en los sistemas de control de calidad y demoras en la toma de decisiones |                                                                          | Falta de cumplimiento de una estructura física y organizacional y normativa definida. | IHSS-RRP-OE-3 Dar cumplimiento a la estructura física, organizacional y normativa del RRP | Espacios propios y adecuados, eficientes sistemas de control de calidad y respuesta oportuna la población del RRP                                                                       |                                                                                                             |
| CAUSAS INDIRECTAS                                                                                                                | CAUSAS DIRECTAS                                                          |                                                                                       |                                                                                           | EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                                         | INTERVENCIONES                                                                                              |
| Falta de recurso financiero y recurso humano técnico especializado en riesgos profesionales                                      | Poca gestión de los sectores involucrados para que exista una estructura |                                                                                       |                                                                                           | RRP-EE 3.1<br>Crear alianzas estratégicas entre los sectores involucrados para que exista una estructura que se adapte a las necesidades de la población asegurada y empresas adscritas | RRP-IP 3.1<br>Contar con recurso financiero y recurso humano técnico especializado en riesgos profesionales |

**ANEXO No.5: Matriz del árbol de problemas y árbol de soluciones al problema relacionado con el objetivo Estratégico 4 del Régimen de riesgos profesionales.**

| MESA DE TRABAJO REGIMEN DE RIEGOS PROFESIONALES                                                                                                                                                                                            |                                                                                            |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARBOL DE PROBLEMAS                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                            |                                                                                                                                                          | ARBOL DE SOLUCIONES                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| CONSECUENCIAS                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                            | PROBLEMA CENTRAL                                                                                                                                         | OBJETIVO ESTRATÉGICO                                                                                                                                 | EFECTO                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| demandas legales e insatisfacción por no pagar las pensiones por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional a los derechohabientes                                                                                          |                                                                                            | No brindar las prestaciones económicas que tienen derecho los asegurados por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional en tiempo y forma | IHSS-RRP-OE-4<br>Brindar las prestaciones económicas que tienen derecho los asegurados por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional | Satisfacción de los asegurados al contar con las prestaciones económicas que tienen derecho los asegurados por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| CAUSAS INDIRECTAS                                                                                                                                                                                                                          | CAUSAS DIRECTAS                                                                            |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                      | EJE ESTRATÉGICO                                                                                                                                                                    | INTERVENCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>No se han definidos los requerimientos funcionales del sistema y permitan el diseño e implementación del mismo.</p> <p>No se cuenta con equipo informático actualizado y en cantidad suficiente para la implementación del sistema.</p> | <p>No hay Sistema Informático Digital propio que permita agilización de proceso de RRP</p> |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                      | <p>RRP-EE 4.1<br/>Desarrollar un Sistema Informático para Pensiones y Subsidios para dar cumplimiento de los plazos para ingresar solicitud de pago de prestaciones económicas</p> | <p>RRP-IP 4.1<br/>Definir los requerimientos funcionales del sistema para el Régimen de Riesgos Profesionales</p> <p>RRP-IP 4.2<br/>Diseñar, desarrollar e implementar el sistema informático para el Régimen de Riesgos Profesionales</p> <p>RRP-IP 4.3<br/>Adquirir e instalar el equipo informático para todo el Régimen de Riesgos Profesionales.</p> |

## ANEXO No.6 Mesas de trabajo Riesgos Profesionales PEI 2024 2028

| Reunión | FECHA    | Objetivo                         | Nombre                   | Cargo                         |
|---------|----------|----------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| No.1    | 11-10-23 | Metodología para elaborar el PEI | Dra Jessica Cerrato      | Gerente del Régimen de RP     |
| No.1    | 11-10-23 | Metodología para elaborar el PEI | Lic. Elsa Patricia López | Analista administrativo de RP |
| No.1    | 11-10-23 | Metodología para elaborar el PEI | Ing. Ismelda Estrada     | Sub Gerente de RP             |

Formulación de Plan Estratégico de ...

Chat Archivos Resumen Asistencia Grabaciones y transcri... 4 más +

Unirse

4

11 oct, 13:05:52

11 oct, 13:05:52

10

Asistieron

13:05 - 14:39

Hora de inicio y finalización

1h 33m 58s

Duración de la reunión

31m 41s

Tiempo medio de asistencia

Participantes

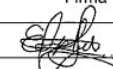
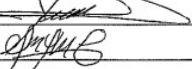
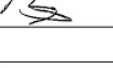
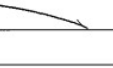
| Nombre                                               | Primera unión | Última salida | Duración de la reunión | Rol         |
|------------------------------------------------------|---------------|---------------|------------------------|-------------|
| SM Soraya Mejia<br>soraya.mejia@ihss.hn              | 13:06         | 14:39         | 1h 33m 49s             | Organizador |
| EM Elsa Patricia Lopez Murillo<br>elsa.lopez@ihss.hn | 13:12         | 14:39         | 1h 26m 53s             | Moderador   |
| JC Jessica Cerrato                                   | 13:18         | 13:38         | 19m 54s                | Moderador   |
| SM Soraya Mejia                                      | 13:38         | 13:41         | 2m 20s                 | Moderador   |
| SM Soraya Mejia                                      | 13:41         | 13:57         | 15m 41s                | Moderador   |
| IE Ismelda Estrada<br>ismelda.estrada@ihss.hn        | 13:45         | 14:39         | 53m 59s                | Moderador   |

| Reunión | Fecha    | Objetivo              | Nombre                   | Cargo                          |
|---------|----------|-----------------------|--------------------------|--------------------------------|
| No.2    | 20-10-23 | Primer avance del PEI | Ing. Ismelda Estrada     | Sub Gerente de RP              |
| No.2    | 20-10-23 | Primer avance del PEI | Lic. Elsa Patricia López | Analista administrativo de RP  |
| No.2    | 20-10-23 | Primer avance del PEI | Lic Olga Marina Check    | Coordinador de Cobranzas de RP |

|  <b>LISTA DE ASISTENCIA</b>  |                           |               |           |                         |                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------|-----------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ASUNTO: <u>MESA DE TRABAJO PARA FORMULACION PEI 2024-2028</u> FECHA: <u>20 de octubre 2023</u>                                                                                                   |                           |               |           |                         |                                                                                       |
| UNIDAD: <u>Regimen de Riesgos Profesionales y UPEG</u>                                                                                                                                           |                           |               |           |                         |                                                                                       |
| No.                                                                                                                                                                                              | Nombre                    | Cargo         | Celular   | Correo Electronico      | Firma                                                                                 |
| 1                                                                                                                                                                                                | Elsa Patricia López Muniz | Analista adm. | 32410509  | Elsa.lopez@ihss.hn      |  |
| 2                                                                                                                                                                                                | Olga Marina Check         | R.R.P         | 9988-6290 | olgacheck@ihss.hn       |  |
| 3                                                                                                                                                                                                | Ismelda Estrada           | Subgerente RP | 9968-1018 | ismelda.estrada@ihss.hn |  |
| 4                                                                                                                                                                                                | Soraya Mejía              | Planificadora | 9815 5632 | Soraya.mejia@ihss.hn    |  |
| 5                                                                                                                                                                                                |                           |               |           |                         |                                                                                       |
| 6                                                                                                                                                                                                |                           |               |           |                         |                                                                                       |
| 7                                                                                                                                                                                                |                           |               |           |                         |                                                                                       |
| 8                                                                                                                                                                                                |                           |               |           |                         |                                                                                       |

| Reunión | Fecha    | Objetivo                                 | Nombre                   | Cargo                         |
|---------|----------|------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| No.3    | 09-11-23 | Segundo avance según correcciones al PEI | Dra Jessica Cerrato      | Gerente del Régimen de RP     |
| No.3    | 09-11-23 | Segundo avance según correcciones al PEI | Lic. Elsa Patricia López | Analista administrativo de RP |
| No.3    | 09-11-23 | Segundo avance según correcciones al PEI | Ing. Ismelda Estrada     | Sub Gerente de RP             |

|                                                                                   |                            |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>LISTA DE ASISTENCIA</b> |  |
| ASUNTO: <u>MESA DE TRABAJO PARA FORMULACION PEI 2024-2028</u>                     |                            |                                                                                     |
| UNIDAD: <u>RRP. Unidad de Planeación y E. G.</u>                                  |                            | FECHA: <u>9/11/2023</u>                                                             |

| No. | Nombre                 | Cargo          | Celular    | Correo Electronico      | Firma                                                                                 |
|-----|------------------------|----------------|------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Elsa Patricia López    | Analista admin | 22200385   | elsa.lopez@ihss.hn      |   |
| 2   | Jessica Jasmin Cerrato | Gerente RRP    | 94356628   | jessica.cerrato@ihss.hn |  |
| 3   | Ismelda Estrada        | Subgerente RRP | 9968-10-18 | ismelda.estrada@ihss.hn |  |
| 4   | Soraya L. Mejía        | Planificador   | 9815 5632  | soraya.mejia@ihss.hn    |  |
| 5   |                        |                |            |                         |                                                                                       |
| 6   |                        |                |            |                         |                                                                                       |
| 7   |                        |                |            |                         |                                                                                       |
| 8   |                        |                |            |                         |                                                                                       |

| Reunión | Fecha    | Objetivo                            | Nombre                   | Cargo                         |
|---------|----------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| No.4    | 23-11-23 | Revisión y aprobación Final del PEI | Dra Jessica Cerrato      | Gerente del Régimen de RP     |
| No.4    | 23-11-23 | Revisión y aprobación Final del PEI | Lic. Elsa Patricia López | Analista administrativo de RP |
| No.4    | 23-11-23 | Revisión y aprobación Final del PEI | Ing. Ismelda Estrada     | Sub Gerente de RP             |

|  <b>LISTA DE ASISTENCIA</b>  |                     |                |          |                         |                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|----------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ASUNTO: <u>MESA DE TRABAJO PARA FORMULACION PEI 2024-2028</u>                                                                                                                                    |                     |                |          |                         |                                                                                       |
| UNIDAD: <u>Unidad de Planificación y Ev. de la Gestión</u>                                                                                                                                       |                     |                |          |                         |                                                                                       |
| FECHA: <u>23-11-23</u>                                                                                                                                                                           |                     |                |          |                         |                                                                                       |
| No.                                                                                                                                                                                              | Nombre              | Cargo          | Celular  | Correo Electronico      | Firma                                                                                 |
| 1                                                                                                                                                                                                | Elsa Patricia Lopez | Analista admón | 32410505 | Fe elsa.lopez@ihss.hn   |   |
| 2                                                                                                                                                                                                | Ismelda Estrada     | Subgerente RP  | 99681018 | ismelda.estrada@ihss.hn |  |
| 3                                                                                                                                                                                                | Jessica Cerrato     | Gerencia RP    | 94856428 | jessica.cerrato@ihss.hn |  |
| 4                                                                                                                                                                                                | Sergio Romero       | Jefe UPEG      | 98760749 | sergio.romero@ihss.hn   |  |
| 5                                                                                                                                                                                                | Soraya L. Mejia     | planificadora  | 98155632 | Soraya-mejia@ihss.hn    |  |
| 6                                                                                                                                                                                                |                     |                |          |                         |                                                                                       |
| 7                                                                                                                                                                                                |                     |                |          |                         |                                                                                       |
| 8                                                                                                                                                                                                |                     |                |          |                         |                                                                                       |

**MEMORANDO**  
**No. SJD-IHSS-059-2024**

**Para:** **Dr. Carlos Aguilar**  
Director Ejecutivo del IHSS.

**De:** **Abog. Juan Carlos Murillo**  
Secretario de Junta Directiva del IHSS.

**Asunto:** **Punto VII de la Sesión Ordinaria No. SOJD-IHSS-102-2024.**

**Fecha:** **09 de febrero del año 2024.**



Reciba un cordial saludo, por medio la presente, se remite la Resolución No. SOJD-IHSS-102-2024-VII, sobre el Plan Estratégico del Régimen de Riesgos Profesionales para el quinquenio 2024-2028. Lo anterior, es con el objeto que realicen los trámites que correspondan.

Atentamente,

C.C: Gerencia Administrativa y Financiera.  
C.C: Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión.  
C.C: Régimen de Riesgos Profesionales.  
C.C: Unidad de Auditoría Interna.  
C.C: Archivo.



Tegucigalpa  
Honduras C.A.

@IHSSHonduras

Página 1 de 1

www.ihss.hn



### **CERTIFICACIÓN DE PUNTO DE ACTA.**

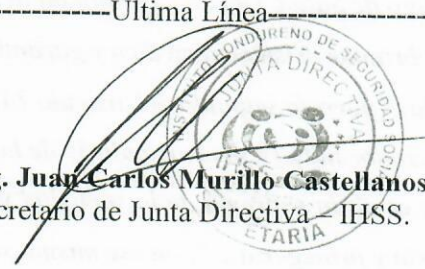
El Suscrito Secretario de Junta Directiva del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), por este medio **CERTIFICA:** Que, en el Libro de Actas, Tomo XXXIX, que al efecto lleva esta Secretaría, se encuentra ubicada el Acta que se registra bajo No. **SOJD-IHSS-102-2024**, de la Sesión Ordinaria celebrada por la Junta Directiva del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), en fecha siete (07) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), donde se conoció el Punto de Agenda **VII. “DISCUSIÓN, ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN SOBRE EL PLAN ESTRATÉGICO DEL RÉGIMEN DE RIESGOS PROFESIONALES PARA EL QUINQUENIO 2024-2028”**, en el cual, la Junta Directiva del IHSS por **UNANIMIDAD DE VOTOS**, emitió **RESOLUCIÓN No. SOJD-IHSS-102-2024-VII**, que literalmente **DICE:**

*“Junta Directiva del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). En la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los siete (07) días del mes de febrero del año dos mil veinticuatro (2024), **VISTO:** Para dictar resolución sobre el Plan Estratégico del Régimen de Riesgos Profesionales para el quinquenio 2024-2028.*

**CONSIDERANDO (01):** *Que del contenido de los artículos: 47, 48, 51 y 52 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con los artículos 1 y 8 de la Ley del Seguro Social, se concluye que esta institución, forma parte del sector Público Descentralizado, constituyéndose como un Instituto Público y como parte integral del Sistema de Salud Pública, de conformidad a lo establecido por el artículo 5 literal f) del Código de Salud, siendo su finalidad la prestación de servicios de orden social, así como el brindar asistencia médica y garantizar el derecho humano a la salud, tal como lo señala el párrafo segundo del artículo 142 Constitucional. **CONSIDERANDO (02):** Que de conformidad con el artículo 59 de la Constitución de la República, “La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla...”; en ese mismo sentido, el artículo 65 de este mismo cuerpo legal, expresa que “el derecho a la vida es inviolable”, por su parte, en el artículo 145 constitucional, se establece que: “Se reconoce el derecho a la protección de la salud. Es deber de todos participar en la promoción y preservación de la salud personal y de la comunidad...”. **CONSIDERANDO (03):** Que el artículo 1 de la Ley del Seguro Social, establece que “La seguridad social es un Instrumento del Estado al servicio de la justicia social, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo”. **CONSIDERANDO (04):** Que mediante Memorando No. 055-UPEG-24, la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión (UPEG), remitió el documento denominado: Plan Estratégico Institucional PEI-RP-2024-2028 contentivo de 44 páginas, con el*

objeto que se aprobara por la “Máxima Autoridad”, es decir, la Junta Directiva del IHSS, a la que le corresponde en atención al artículo 20 numeral 2 de la Ley del Seguro Social, decidir la planificación estratégica, y por consiguiente deliberar sobre lo solicitado. **POR TANTO.** La Junta Directiva del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), en aplicación de los artículos: 235, 321, 245 numerales: 2), 11) y 29) de la Constitución de la República. Artículos: 1, 47, 48, 51, 52, 116, 117 y 120 de la Ley General de la Administración Pública. Artículos: 1, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 43, 45, 46, 47, 49, 55, 72, 87, 88, 89, 90, 129, 130, 131, y 137 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Artículos: 1, 2, 8, 10, 20 numeral 3) de la Ley del Seguro Social. **RESUELVE: PRIMERO:** Aprobar el Plan Estratégico del Régimen de Riesgos Profesionales para el quinquenio 2024-2028. **SEGUNDO:** Se instruye a la Dirección Ejecutiva, que a su vez ordene a las áreas involucradas, proceder a dar cumplimiento a la presente resolución, conforme a los procedimientos administrativos legales vigentes, asimismo, **TERCERO:** La presente resolución es de efecto inmediato”. **ES CONFORME A SU ORIGINAL CON EL CUAL SE CONFRONTA.** Y, para dar cumplimiento a lo aquí acordado, se le libra la presente **CERTIFICACIÓN**, en la ciudad de Tegucigalpa, M.D.C. Departamento de Francisco Morazán, a los ocho (08) días del mes de febrero del año dos mil veinticuatro (2024).

-----Última Línea-----

  
**Abg. Juan Carlos Murillo Castellanos**  
Secretario de Junta Directiva – IHSS.