



# SISTEMAS DE INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES

En México, Guatemala, El Salvador y Honduras:  
Hacia una mayor integración de la migración laboral

INFORME HONDURAS



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## Descargo de responsabilidad

La autora preparará este informe como consultora de la OIM. Las opiniones expresadas en las publicaciones de la OIM son responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en condiciones humanas y de forma ordenada beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organización intergubernamental, las actividades que lleva a cabo la OIM con sus interlocutores de la comunidad internacional tienen por objeto: ayudar a resolver los retos que plantea la migración, promover la comprensión de las cuestiones del ámbito de la migración, fomentar el desarrollo social y económico a través de la migración, y velar por la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Las conclusiones, interpretaciones y resultados que aquí se exponen no reflejan necesariamente las opiniones o políticas oficiales de la OIM o de sus Estados Miembros. Las designaciones utilizadas y la presentación del material en todo el trabajo no suponen la expresión de ningún tipo de opinión por parte de la OIM sobre el estatuto jurídico de ningún país, territorio, ciudad o región, ni sobre sus autoridades, ni tampoco sobre sus fronteras o límites.

El Centro Regional de Colaboración ubicado en la Ciudad de Panamá (RCC Panamá por sus siglas en Inglés) es operado por la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) en colaboración con CAF-Banco de Desarrollo de América Latina. Este centro refuerza la promoción del Mecanismo de Desarrollo Limpio y el apoyo a los países de América Latina para la implementación del Acuerdo de París sobre cambio climático.

Las contribuciones del RCC Panamá pueden contener consejos, opiniones y declaraciones de varios proveedores de información. Las Naciones Unidas y la CMNUCC no representan ni avalan la exactitud o confiabilidad de ningún consejo, opinión, declaración u otra información proporcionada por ningún proveedor de información u otra persona o entidad. La confianza en cualquier consejo, opinión, declaración u otra información también será responsabilidad del lector. Esta publicación puede contener enlaces y referencias a sitios web de terceros. Los sitios vinculados no están bajo el control de las Naciones Unidas o la CMNUCC, y las Naciones Unidas y la CMNUCC no son responsables del contenido de ningún sitio vinculado ni de ningún enlace contenido en un sitio vinculado. Los enlaces se proporcionan solo para su conveniencia, y la inclusión de un enlace o referencia no implica la aprobación del sitio vinculado por parte de las Naciones Unidas o la CMNUCC. Nada en este documento constituirá o será una limitación o renuncia a los privilegios e inmunidades de las Naciones Unidas o la CMNUCC, que están específicamente reservados.

Publicado por:

Organización Internacional para las Migraciones

Oficina Regional para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe Edificio Sabana Business Center, Boulevard Ernesto Rohrmoser San José, Costa Rica.

Teléfono: +506 2212 5300

<http://rosanjose.iom.int>

Todos los enlaces fueron accedidos en marzo de 2019.

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación, o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético, o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito del editor.

# SISTEMAS DE INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES

En México, Guatemala, El Salvador y Honduras:  
Hacia una mayor integración de la migración laboral

INFORME HONDURAS

Elaborado por:  
**Angélica Ramírez**

Con aportes de:  
**Elena Flores**  
**Namig Herrera**



# INDICE DE CONTENIDOS

<b>ACRÓNIMOS</b>	<b>vi</b>
<b>PREFACIO</b>	<b>vii</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>2 CONTEXTO DE PAÍS</b>	<b>2</b>
2.1 Contexto general del país	2
2.2 Contexto económico del país	2
2.3 Contexto del mercado laboral del país	4
2.4 Contexto de las migraciones laborales desde o hacia el país	7
2.5 Balance general	10
<b>3 SISTEMAS DE INFORMACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL NACIONAL</b>	<b>11</b>
3.1 Registros administrativos existentes	11
3.2 Encuestas identificadas sobre empleo	19
3.3 Información identificada específica sobre migración laboral	22
3.4 Observatorios sobre mercado laboral	24
3.5 Balance general del capítulo	27
<b>4 ACUERDOS BINACIONALES O MULTILATERALES VIGENTES EN MATERIA DE MIGRACIONES LABORALES</b>	<b>30</b>
4.1 Mapeo de acuerdos binacionales en materia de migración laboral	32
4.2 ¿Cómo se evalúan los programas o acuerdos de migración laboral?	38
4.3 Balance: posibilidades y limitaciones que se observan en la implementación	38



<b>5</b>	<b>ANÁLISIS PROSPECTIVO SOBRE MERCADO LABORAL</b>	<b>40</b>
5.1	¿Quiénes hacen análisis prospectivo en cada país?	41
5.2	¿Qué metodología utilizan para realizar estos análisis?	42
5.3	Periodicidad	43
5.4	Balance del capítulo	44
<b>6</b>	<b>CONCLUSIONES DE PAÍS</b>	<b>45</b>
6.1	Fortalecimiento institucional	45
6.2	Tratamiento, análisis y uso de datos	46
6.3	Otros	48
<b>7</b>	<b>RECOMENDACIONES DE PAÍS</b>	<b>49</b>
7.1	Fortalecimiento institucional	49
7.2	Tratamiento, análisis y uso de datos	50
7.3	Otros	53
<b>8</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>54</b>
<b>9</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>56</b>
9.1	Personas consultadas	57
9.2	Formulario de Censo de Población y Vivienda 2013	59
9.3	Formulario EPHPM 2017	63
9.4	Principales convenios ratificados con la OIT en materia laboral	75
9.5	Instituciones y organizaciones que participaron en el estudio prospectivo	77
9.6	Las instituciones y sus sistemas	80

## ACRÓNIMOS Y SIGLAS

ALE	Autorización Laboral para Extranjeros
BCH	Banco Central de Honduras
CAMR	Centro de Atención al Migrante Retornado
CENISS	Centro Nacional de Información del Sector Social
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
CONMIGHO	Observatorio Consular y Migratorio de Honduras
DW	Data Warehouse
EPHPM	Encuesta Permanente de Hogares y Propósitos Múltiples
FEREMA	Fundación para la Educación Ricardo Ernesto Maduro
FIM	Ficha Integral del Migrante
FSU	Fichas Socioeconómicas Únicas
IHSS	Instituto Hondureño del Seguro Social
IHT	Instituto Hondureño de Turismo
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
INFOP	Instituto Hondureño de Formación Profesional
INM	Instituto Nacional de Migración
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OML	Observatorio de Mercado Laboral
PEA	Población Económicamente Activa o Fuerza Laboral
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
RAP	Régimen de Aportación Privada
RUP	Registro Único de Participantes
SAR	Servicio de Administración de Rentas
SENAEH	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
SIAMIR	Sistema de Apoyo al Migrante Retornado
SIEPSS	Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social
SIMEL	Sistemas de Información sobre Mercado Laboral
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
TDA	Tasa de desempleo abierto
TSI	Tasa de subempleo invisible
TSV	Tasa de subempleo visible

## PREFACIO

Cerca de dos tercios de los migrantes globales son personas trabajadoras migrantes, es decir más de 164 millones de personas en el mundo. La cifra se ha triplicado desde 1990 y continúa creciendo. Las personas migrantes hacen contribuciones económicas, socioculturales y cívico-políticas considerables en países no solo de destino sino también de origen, destacándose como importantes agentes de cambio en una serie de sectores. Cuando es bien gestionada, la migración tiene efectos tanto directos como indirectos en el crecimiento económico de los países de origen y destino, y conlleva beneficios para las y los trabajadores migrantes y sus familias y para las empresas donde laboran.

A pesar de la alta relevancia de la migración laboral, y especialmente de su potencial contribución al desarrollo cuando es bien manejada, no siempre es reconocida en su justa medida. Esto, por un lado, se debe a la falta de políticas de migración laboral bien diseñadas para potenciar sus beneficios, y por otro lado, debido a las brechas existentes para disponer de información y evidencias para el diseño de políticas públicas, respecto a la relación que existe entre migración, mercados laborales y los aportes al desarrollo económico y social del trabajo de las personas migrantes.

Si bien hay avances recientes en la generación y disponibilidad de datos sobre migraciones, los patrones de migración varían de una región a otra, y esto supone retos importantes en materia de comparabilidad, procesamiento, uso y difusión de información. El Salvador, Guatemala, Honduras y México, forman parte de uno de los corredores migratorios terrestres más importantes del mundo, donde la migración norte-sur se ha mantenido históricamente y donde cada vez toma más relevancia el flujo migratorio sur-sur. En el último quinquenio, estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) evidencian que la migración de trabajadores poco calificados conforma un porcentaje importante del total de migrantes laborales en la región, y se da en un contexto donde la informalidad del empleo es alta. Por otro lado, existen flujos migratorios irregulares cada vez más complejos y diversos. Esto presenta retos para la gobernanza migratoria debido a la dificultad de garantizar condiciones de trabajo decente y de reclutamiento ético, así como el acceso a información relevante para la toma de decisiones de actores públicos y privados, y el diseño de políticas de migración y empleo que tomen en cuenta la realidad demográfica y de los mercados de trabajo, entre otros.

En la región, tanto los gobiernos como las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y de la sociedad civil, han identificado la necesidad de contar con información sobre la migración laboral que permita entender y analizar sus causas, la magnitud, la naturaleza de dicho proceso y sus consecuencias. Los retos en recopilar, armonizar, analizar, compartir y usar información integrada sobre migración y mercados laborales representa un eje de trabajo importante para promover una gobernanza migratoria efectiva, políticas de empleo y participación y acceso a la economía formal que respondan a los desafíos actuales.

Ante este panorama, la OIM y la OIT han acordado trabajar de manera conjunta en el marco del Programa Regional sobre Migración Mesoamérica-Caribe, financiado por el Departamento de Estado de Estados Unidos, Oficina de Población, Refugiados y Migración. Esta alianza tiene el fin de apoyar de manera conjunta y en base a nuestros mandatos y áreas de experticia respectivas, los esfuerzos de los Estados en materia de gobernanza migratoria laboral, promoviendo una

respuesta integral que beneficie a las personas trabajadoras migrantes en la consecución de sus derechos laborales fundamentales, así como a las empresas en la consecución de los recursos humanos que necesiten.

En este contexto, OIM y OIT desarrollaron el proyecto de investigación denominado “Sistemas de información sobre mercados laborales en México, Guatemala, El Salvador y Honduras: hacia una mayor integración de la migración laboral”, orientada a la caracterización del estado actual de los sistemas de información del mercado laboral en cada uno de los países, y determinar en qué medida dichos sistemas incorporan variables e indicadores en materia de migración laboral.

Este documento resume los resultados de la investigación que fue llevada a cabo en Honduras, a partir de un análisis a profundidad de los componentes de los sistemas de información del mercado laboral, incluyendo la visión diversa de actores, tanto de los gobiernos como de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores.

Se espera que este informe contribuya a la identificación de acciones para lograr que se comprenda de manera más profunda las enormes potencialidades que la migración laboral pueda ofrecer al desarrollo de la economía de los países tanto de destino como de origen, y que por consecuencia contribuya al desarrollo de políticas migratorias que beneficien la fuerza de trabajo nacional y migrante. Además, se espera que también que este informe contribuya a que la migración tenga un carácter seguro, ordenado, y regular para avanzar en la consolidación de esquemas de trabajo decente para todos los trabajadores y afrontar los retos del futuro de trabajo.

**Marcelo Pisani**

Director de la OIM para  
Norteamérica, Centroamérica  
y El Caribe

**Carmen Moreno**

Directora de la OIT para  
América Central, Haití, Panamá  
y República Dominicana

En el presente documento se realiza un análisis de los elementos que conforman el Sistema de Información sobre Mercado Laboral (SIMEL) en Honduras. Este estudio representa una sección de una investigación mayor que se desarrolló simultáneamente en México, Guatemala, El Salvador y Honduras y constituye un insumo importante para la construcción de un estudio regional que incluirá los principales hallazgos sobre SIMEL en los cuatro países. La investigación se basa en la necesidad de documentar lo existente en el país con relación a SIMEL, y el abordaje necesario de la temática migratoria, particularmente la migración laboral desde dichos esquemas de información. Lo anterior pretende mapear los elementos que conforman estos sistemas, así como integrar lecciones aprendidas, recomendaciones y espacios de mejora que permitan que los SIMEL funcionen como herramientas para la toma de decisión en materia laboral y migratoria.

El estudio de SIMEL en Honduras describe el panorama del sistema de información de mercado laboral, desde lo que se genera a través de las diferentes instancias estatales y privadas. Para ello se realizó un mapeo de la información, se revisaron bases de datos, documentos, registros administrativos y estudios que circulan entre diversos usuarios del sistema, enriqueciendo la investigación no solo a través de fuentes secundarias (documentos, sitios web), sino también de fuentes primarias (entrevistas y grupo focal). Por otra parte, se incluye también un mapeo de la migración laboral, a partir de convenios, tratados y acuerdos bilaterales o multilaterales que Honduras ha firmado y/o ratificado; y una descripción de los análisis prospectivos que se realizan en el país. Los insumos para esta sección surgen de una sub-investigación realizada en este tema, de forma paralela, que viene a complementar los hallazgos en materia de SIMEL.

A pesar de ser un documento descriptivo sobre el caso de Honduras con respecto a SIMEL y migración laboral, el documento también pretende ser analítico y crítico sobre los vacíos observados, con miras a contribuir al desarrollo de sistemas de información funcionales, que pongan información pertinente, actualizada y veraz a disposición de usuarios finales y tomadores de decisión en el país.

El contenido del documento se describe así: 1) introducción, 2) un análisis del contexto del país, tanto en términos económicos, como en mercado laboral y migración, 3) los hallazgos en cuanto a Sistemas de Mercado Laboral, 4) acuerdos binacionales o multilaterales vigentes en materia de migración laboral, 5) análisis prospectivos sobre mercado laboral, 6) conclusiones, 7) recomendaciones, 8) revisión bibliográfica y 9) anexos.

## 2.1 CONTEXTO GENERAL DEL PAÍS

La República de Honduras se encuentra ubicada en el centro del istmo centroamericano, posee una forma de gobierno republicana, democrática y representativa, que se ejerce por tres poderes de estado: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, complementarios e independientes y sin relaciones de subordinación. Cuenta con 112.492 kilómetros cuadrados de territorio, dividido en 18 departamentos y 298 municipios, conformados por pueblos y aldeas. La capital de la República es Tegucigalpa, que junto a la ciudad de Comayagüela conforman el Distrito Central; jurisdicción del departamento de Francisco Morazán.

Para finales de 2018 la población reportada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) fue de 9.023.838 habitantes, de los cuales un 51% son mujeres y 49% son hombres. De esta cifra 4,9 millones de personas (54,3%) componen la población urbana y 4,1 millones (45,4%) la población rural. Para lo que va de 2019 la población ha mostrado un incremento de 1,3%. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019).

El país se caracteriza por ser multiétnico, con una población mestiza o blanca en mayoría y con la presencia de diferentes pueblos indígenas (Lencas, Misquitos, Tolupanes, Chortís, Pech, y Tawahkas), además de los pueblos Garífunas y los habitantes Criollos de habla inglesa. Entre otras características de la población, la esperanza de vida para hombres hondureños es de 71,3 años y 78,6 años para las mujeres. Por otro lado, Honduras reporta una tasa de mortalidad infantil de 24 (por 1.000 nacidos vivos), además de una tasa de fecundidad de 2,9 hijos por mujer. La cobertura de la población por parte de la Secretaría de Salud es de un 60% (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018).

El acceso al sistema educativo es limitado, sobre todo para niños de hogares con bajos ingresos que viven en las áreas rurales. La educación preescolar logró en el 2016 el 65% de matrícula, por otro lado, en los primeros dos ciclos de la educación primaria (primero a sexto grado) la cobertura de asistencia de niños y niñas es mayor, llegando al 93% de matrícula, pero con una calidad educativa deficiente. Del séptimo hasta el noveno grado, la cobertura se estima en el 52,1%, mientras que en la educación secundaria la matrícula constituye un 31,7% de jóvenes. En cuanto a la educación superior la cantidad de estudiantes que asisten a realizar estudios universitarios alcanza un 13,1% (FEREMA, 2017).

## 2.2 CONTEXTO ECONÓMICO DEL PAÍS

En el año 2018 Honduras tuvo un crecimiento de 3,7%, aunque fue menor al año anterior que alcanzó un 4,8% (Banco Central de Honduras, 2019). El Producto Interno Bruto (PIB) para el año 2018 fue de USD 23.987 millones, con un PIB per cápita de USD 2.662 (Banco Central de Honduras, 2018). Los sectores que dinamizaron la economía nacional durante el 2018 incluyen el mercado financiero a través de la intermediación financiera, la industria de bienes para la transformación o industria manufacturera, las actividades agrícolas comerciales (agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca), y las comunicaciones. El desaceleramiento económico se debió, en parte, a un menor dinamismo en las actividades agrícolas de producción y en el sector de construcción pública (Banco Central de Honduras, 2019).

El sector con mayor crecimiento durante el 2018 fue la intermediación financiera (6,1%) producto del incremento en los ingresos generados por aumento de la cartera de préstamos y otros servicios, y por la reducción de tasas de interés activas; con una orientación importante del crédito hacia el comercio, servicios, y al financiamiento de bienes y raíces (propiedad raíz y consumo). Por otro lado, la industria manufacturera, sigue siendo de importancia para el país, y su crecimiento (3,8%) y favorable evolución se ve influenciada positivamente por la recuperación del sector de confección de textiles y productos de vestir, así como por el desempeño de la industria de alimentos y bebidas; con mayor influencia de los subsectores de procesamiento de carnes y productos cárnicos, alimentos preparados para animales, fabricación de bebidas y el beneficiado de café (Banco Central de Honduras, 2019).

En el caso de la actividad agropecuaria, el 2018 tuvo altas y bajas para distintos subsectores del agro, con un crecimiento de las actividades agropecuarias de 2,7%, menor con respecto al crecimiento de 10,8 % presentado en 2017 (Banco Central de Honduras, 2018). Los cultivos que presentaron buena evolución para 2018 incluyeron: los tubérculos y hortalizas que en términos generales mejoraron sus rendimientos productivos; la piña, con una mayor demanda externa y mejora de los precios a nivel global; y la palma africana, con una mezcla de mejora de precios que incentivó a su vez la mejora del rendimiento en la producción nacional.

El café, un cultivo emblemático para Honduras, tuvo un aporte limitado al crecimiento de la economía para el sector agrícola durante el 2018. A nivel nacional el cultivo se vio afectado por una disminución en la producción, debido a los efectos de las lluvias durante el último trimestre del año, período donde se concentra la cosecha en varias zonas del país. El reporte de exportaciones para la cosecha 2017-2018 muestra una disminución relativa de un 2% del volumen de exportaciones, y una disminución de un 14% en el precio, en comparación con la cosecha 2016-2017, con un volumen de 8,24 millones de sacos exportados para el último periodo reportado (Instituto Hondureño del Café, 2019). La perspectiva de producción para la cosecha 2018-2019 es positiva, esperando superar el volumen del año anterior, y con una proyección bastante optimista sobre un aumento del precio a nivel internacional de un 25% para finales del 2019, debido a la disminución de la oferta de grano desde Brasil y Colombia (La Prensa Honduras, 2019).

En términos de la economía familiar, se reporta que para junio de 2018 un 61,9% de los hogares en Honduras se encuentran en condiciones de pobreza (23,1% en pobreza relativa, y 38,7% en pobreza extrema), derivado de ingresos por debajo del costo de la canasta básica. La brecha de pobreza<sup>1</sup> en el país es de 49,6%, es decir, un grado de profundidad de las carencias de los hogares relativamente alto, que se incrementa en la zona rural (54,8%), en comparación con la zona urbana (44,4%). Para este mismo punto, si se considera el método de Necesidades Básicas Insatisfechas para la medición de pobreza, y se integra con el método de Línea de Pobreza, se obtiene un índice más robusto que incluye no sólo los ingresos, sino también la cobertura de necesidades básicas de una persona. En este sentido, un 30,9 % de los hondureños se encuentran en pobreza crónica<sup>2</sup>, un 8,3% se encuentra en el rango de pobreza estructural<sup>3</sup>, y un 33,4% en pobreza reciente<sup>4</sup> (ver Tabla 1: Indicadores del contexto económico de Honduras. El resto (27,4%) representa a los integrados socialmente, que no son considerados pobres bajo ningún método (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018).

1 Es el déficit promedio de ingresos de la población total para satisfacer las necesidades básicas de los integrantes de un hogar.

2 No tienen necesidades básicas satisfechas y tienen ingresos por debajo de la línea de pobreza.

3 Tienen al menos una necesidad básica insatisfecha y tienen ingresos por encima de la línea de pobreza.

4 Satisfechan todas sus necesidades básicas, pero tienen ingresos por debajo de la línea de pobreza.

TABLA 1: Indicadores del contexto económico de Honduras

Indicador	Valor
PIB en USD	23.987.000
PIB per cápita en USD	2.662
Crecimiento del PIB (%)	3,7
Hogares en condiciones de pobreza (%)	61,9
Pobreza relativa	23,1
Pobreza extrema	38,7
Brecha de pobreza (%)	49,6
Zona rural	54,8
Zona urbana	44,4
Pobreza crónica (%)	30,9
Pobreza estructural (%)	8,3
Pobreza reciente (%)	33,4

Fuente: Elaboración propia basado en datos del BCH y EPHPM, 2018.

## 2.3 CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL DEL PAÍS

Para presentar la situación del mercado laboral en Honduras, se puede partir de la descripción de las dos fuerzas que confluyen en su dinámica, la oferta y la demanda de fuerza laboral. Por el lado de la oferta, el recurso humano que participa en la economía nacional a través de su trabajo; y por el lado de la demanda, el conjunto de establecimientos o espacios que necesitan recurso humano para funcionar y aportar a la economía.

Con respecto a la oferta de fuerza laboral, en Honduras se estima que al menos un 79% de la población se encuentra en edad de trabajar (Población en Edad de Trabajar, PET), y del total de la población, un 48,1% representa la fuerza de trabajo, de entre los cuales unos 2,6 millones son hombres (60,2%) y 1,7 millones son mujeres (39,8%). Considerando ambos indicadores (PET y fuerza de trabajo), la Tasa de Participación, que refleja a la fuerza laboral sin considerar a los habitantes inactivos en la economía (menores de 10 años), es de 60,4%; con una Tasa de Participación mayor entre los hombres de 76,3% y de un 46% entre las mujeres. Diferenciando por edad y género, la mayor Tasa de Participación entre los hombres se da entre los 35 y 44 años, mientras que en las mujeres es entre los 30 y 34 años; con una entrada al mercado laboral entre los 15 y 18 años para ambos sexos. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018).

**TABLA 2:** Indicadores de Mercado Laboral en Honduras, 2018

Indicador	Nacional	Hombres	Mujeres	
Población		9.023.838	4.421.680	4.602.157
Fuerza laboral (PEA)		4.336.378	2.609.240	1.727.138
Población en Edad de Trabajar (PET)		7.179.176	3.421.950	3.757.227
Tasa de Participación		60,4%	76,3%	46%
Ocupados		4.090.651	2.490.998	1.599.653
Asalariados		1.908.586	1.267.968 (66%)	640.618 (34%)
No asalariados		2.182.065	1.223.030 (56%)	959.035 (44%)
Desocupados		245.726	118.242	127.485
Población con problemas de empleo		2.978.280	1.801.131	1.177.149
Tasa de desempleo Abierto (TDA)		5,7%	4,5%	7,4%
Tasa de Subempleo Visible (TSV)		14,2%	10%	20,8%
Tasa de Subempleo Invisible (TSI)		48,6%	55,9%	37,2%

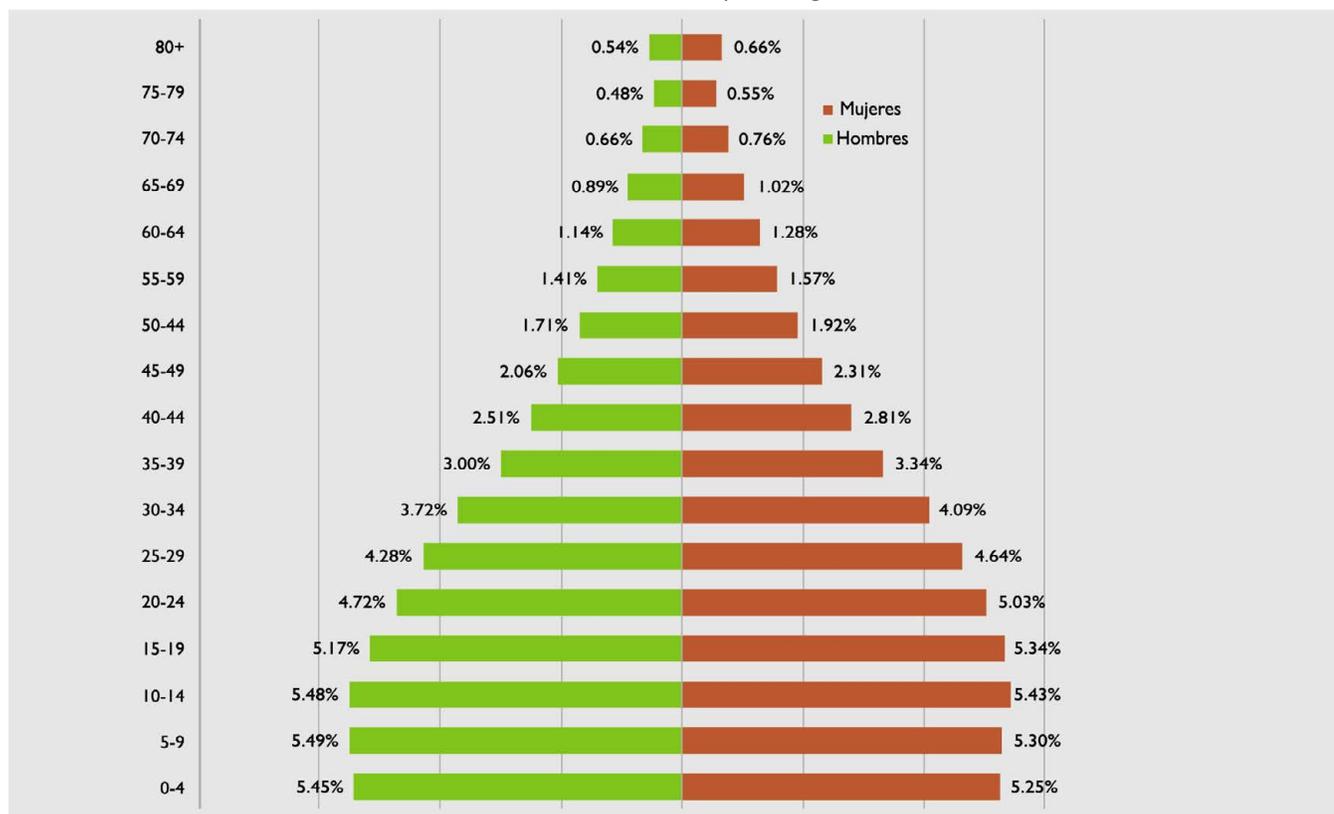
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Permanente de Hogares y Propósitos Múltiples (EPHPM) del INE, 2018.

Entre el 2014 y el 2018, se observa un incremento en los problemas de empleo<sup>5</sup> en el país, pasando de 45,5% de personas de la fuerza laboral con problemas de empleo en 2014, a 68,5% en 2018 (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018). Lo anterior es un problema relacionado, entre otras cosas, al impacto de la transición demográfica en el crecimiento y estructura de la población por rangos de edad, o bono demográfico. En los últimos 15 años, la tasa de fecundidad ha disminuido, pasando de 3,6 hijos por mujer en 2004 a 2,9 hijos en el 2018, lo que también ha aportado a una desaceleración en el crecimiento poblacional; sin embargo dada esta tendencia, se estima que entre 2015 y 2045 se tendrá la mayor cantidad de jóvenes en la población con edad para trabajar (Observatorio de Mercado Laboral, 2016). En este contexto, la población actual en Honduras está fuertemente representada por personas jóvenes, con al menos un 37% de la población entre los 15 y 35 años, que también ejercen presión sobre el mercado laboral, con un ingreso de nuevos jóvenes al mercado laboral de alrededor de 200.000 mil personas al año. Esto también se refleja en que del total de desocupados para el 2018, el 76% son personas entre 15 y 35 años, la mayoría menores de 25 años.

5 Personas en desempleo abierto, subempleo visible e invisible.

## GRÁFICO 1:

Población de Honduras distribuida por rangos de edad al 2018



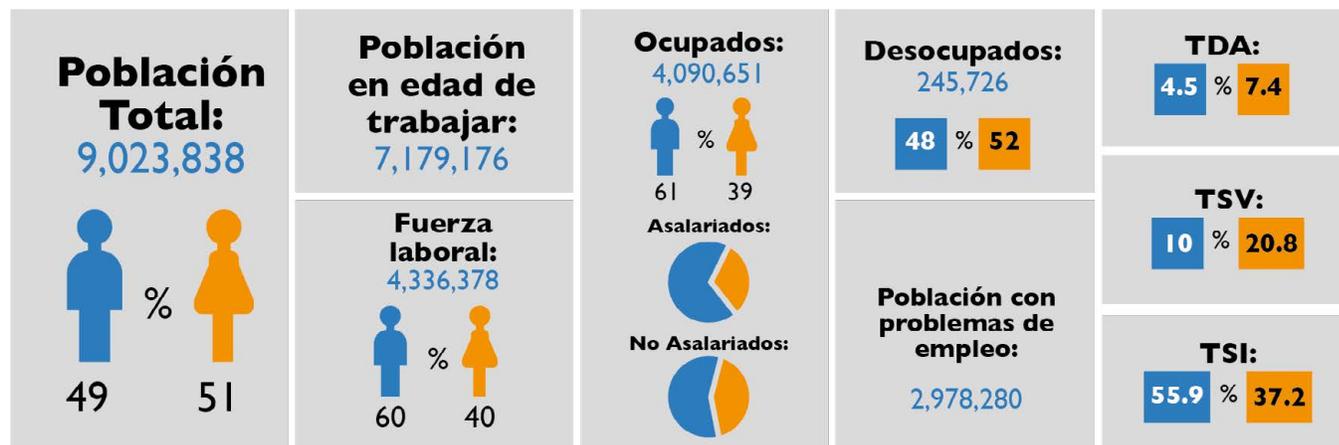
Fuente: Elaboración propia con datos de las proyecciones municipales 2014-2020 del INE.

Con respecto a la tasa de desempleo abierto (TDA), esta ha disminuido en los últimos tres años, reportando un 7,4% en 2016, 6,7% en 2017 y 5,7% para el 2018. Sin embargo, los problemas de empleo se denotan más en las tasas de subempleo visible (TSV) y las tasas de subempleo invisible (TSI), que pasaron de 11,8% y 44,2% en 2017, a 14,2% y 48,6% en el 2018, respectivamente. Lo anterior considerando que del total de asalariados la mayoría, 62%, trabaja en el sector terciario y una buena proporción de los ocupados (40,3%) tiene generación de ingresos de cuenta propia, que cuenta como sector informal de la economía.

Segregados por sexo, los indicadores relacionados a problemas de empleo son más favorables en el caso de los hombres, con una TDA menor (4,5%) a la de las mujeres (7,4%), y una TSV también menor de 10%, en comparación de un 20,8% en el caso de las mujeres. Solamente la TSI es menor en el caso de las mujeres con un 37,2%, contra un 55,9% para los hombres. La TSI demuestra uno de los mayores problemas del mercado laboral, que indica que un buen número de hondureños trabaja más de 36 horas a la semana por un ingreso bajo, incluso inferior al salario mínimo establecido; o que trabajan esas horas pero que desearían trabajar más.

## ILUSTRACIÓN 1:

Población de Honduras distribuida por rangos de edad al 2018



Fuente: Elaboración propia con datos de EPHPM 2018.

La demanda de fuerza laboral se puede describir en parte con información sobre la calificación de la fuerza laboral misma. Y es que, el 64% de la población ocupada en Honduras no tiene las calificaciones suficientes, y esto limita su acceso a mejores empleos (de calidad y alta productividad con salarios más altos), con un 9,1% de los ocupados sin ningún nivel educativo y al menos 55% con nivel de educación primaria. Del total de personas ocupadas, 46,7% realizan las actividades laborales a cambio de un salario, 40,3% no tienen un empleador y generan sus propios empleos, y un 13% realiza trabajos no remunerados. Por sexo, la forma de remuneración es similar, destacando que el 66% de hombres son asalariados, contra un 34% de mujeres asalariadas. La gran diferencia entre ambos es que los hombres en mayoría se ocupan en el sector privado, en un 44.1% de los casos; y las mujeres trabajan en el sector informal en mayoría, y particularmente con iniciativas propias de autoempleo en el 43,5% de los casos.

La mayoría de los asalariados (23,6%) se encuentran en el sector agrícola, que incluye las actividades propias del agro, ganadería, silvicultura y pesca; otro 14,9 % trabaja en la industria manufacturera, otro 12,6% en el comercio y otro 10,9% se dedica al sector de servicios. En términos de salario, Honduras es el segundo país en Centroamérica con el salario mínimo más alto, el cual para el 2018 está establecido en USD 375,62 en promedio, con un incremento con respecto al año anterior de 5,5% (STSS, 2019); sin embargo, del total de ocupados asalariados, un 65% percibe menos que el salario mínimo establecido. Dividido por sector, los salarios establecidos más altos por día se presentan en el sector construcción (USD 22,4) y comercio (USD 22,3), seguidos por la industria (USD 22,1), servicios (USD 22,0) y los sectores con salario más bajo el de agricultura y maquila (USD 16,1 para ambos) (Consejo Hondureño para la Empresa Privada, 2018).

## 2.4 CONTEXTO DE LAS MIGRACIONES LABORALES DESDE O HACIA EL PAÍS

El fenómeno de desplazamiento interno y migración internacional de personas ha evolucionado, así como lo hacen las condiciones económicas de cada país. En el caso de Honduras, ha aumentado la dinámica de movilización de poblaciones a nivel interno (entre departamentos y ciudades) y a nivel externo (hacia otros países). Los movimientos migratorios tienen su raíz en procesos complejos y dinámicos en cada país, que se expresan a partir del desarrollo económico, social y político de condiciones de vida para las poblaciones.

Para describir el contexto de migración laboral, se parte de los datos disponibles de migrantes en el país, y de emigraciones de hondureños a otros países. A inicios de los años 90, el número de inmigrantes era mayor que el actual (unas 137.000 personas), representando un 5,5% de total de la población; estas

cifras disminuyen considerablemente a partir del año 2000 (con unas 28.400 personas migrantes en el país). Para el 2017, en Honduras se reportan unos 38.700 migrantes, los que representan un 0,4% de la población, y de entre las cuales el 72% se encuentra entre los 20 y 64 años, y el 47,5% son mujeres (Naciones Unidas, 2017).

Del total de migrantes en el país, la mayoría proviene de países de la región, con un 23% proveniente de El Salvador, otro 20,3% de Nicaragua, 18% de Estados Unidos, 12% de Guatemala y 4% de México<sup>6</sup>. Aunque no se cuenta con datos exactos de la ocupación de los migrantes en Honduras, existen procesos internos que facilitan su participación en la economía nacional, como lo es el proceso de carnet de residencia, carnet de trabajo y concesión de permisos especiales de trabajo. Por otra parte, tampoco se cuenta con datos exactos de migrantes temporales irregulares, los que generalmente ingresan por las fronteras sur y norte del país, para trabajar en plantaciones agrícolas en forma temporal.

En el caso de emigración, la tasa neta migratoria para Honduras es de -1.1 migrantes /1.000 personas de población, es decir, de cada 1.000 habitantes, al menos uno deja el país por algún motivo (emigración neta). Según datos no oficiales, Honduras tiene al menos unos 722.430 emigrantes (42% hombres, y el restante 58% son mujeres), es decir que casi un 8% de la población hondureña emigra a otros países. Esto es poco menor al dato de emigrantes que se maneja de forma popular entre diversas fuentes que es de casi un millón de personas. Los principales países a donde emigran los hondureños incluyen Estados Unidos, en mayoría con un 83%, España en el casi 6% de los casos, y México en un 2% de los casos<sup>7</sup>. Según información obtenida a partir de las entrevistas con la STSS, desde el año 2009 han migrado trabajadores temporales para Canadá debido a la carencia de mano de obra agrícola calificada en las empresas canadienses, así como los efectos del cambio climático que ha provocado inundaciones, sequías, que afectan fuertemente el sector agrícola. Esta situación ha incrementado la migración laboral durante todos esos años hasta llegar a una cobertura actual de 3.825 hondureños cuyos trámites fueron realizados a través del departamento de migración laboral temporal de la STSS.

A nivel nacional, al menos un 13% de los hogares tiene a alguna persona (entre uno a cuatro familiares) residiendo en otro país, y al menos 17,4% de los hogares reporta recibir ingresos por remesas del extranjero, las cuales para 2018 representaron alrededor de USD 4,6 mil millones (un 18% del PIB) (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018). Los cambios a futuro que se presenten en cuanto a las políticas migratorias de Estados Unidos<sup>8</sup>, principal receptor de migrantes hondureños, influenciarán positiva o negativamente esta cifra en los próximos años (Banco Central de Honduras, 2018).

La migración internacional de hondureños es más compleja de describir, ya que tienen una dinámica cambiante, y que para el caso de la migración a otros países, también se ha visto influenciada en los últimos meses por un fenómeno de migración en grupo, también conocido como “caravana”. Desde octubre de 2018 hasta inicios de 2019, se reportaron al menos cuatro grandes caravanas migrantes, que mostraban a miles de hondureños saliendo del país en busca de otras oportunidades, particularmente, en camino a Estados Unidos y México.

Las caravanas estaban conformadas por personas de Honduras, Guatemala y El Salvador, con un aproximado de entre 7.000 a 9.000 personas en total, incluyendo grupos de población vulnerable, como mujeres, ancianos, personas con discapacidad y alrededor de 2.300 niños. Según los datos reportados, se cree que la primera y segunda caravana estaban compuestas en mayoría por hondureños, en la primera el 60%

6 La EPHPM de 2017 capta datos de unas 71,883 personas migrantes, con nacionalidades de El Salvador (28%), Guatemala (23%), Estados Unidos (21%), y Nicaragua (15%), principalmente.

7 Consultado en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/emigracion/honduras>

8 A la fecha tanto el Programa de Estatus de Protección Temporal (TPS) y del Programa Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA, por sus siglas en inglés), se encuentran en vigencia al menos hasta 2020.

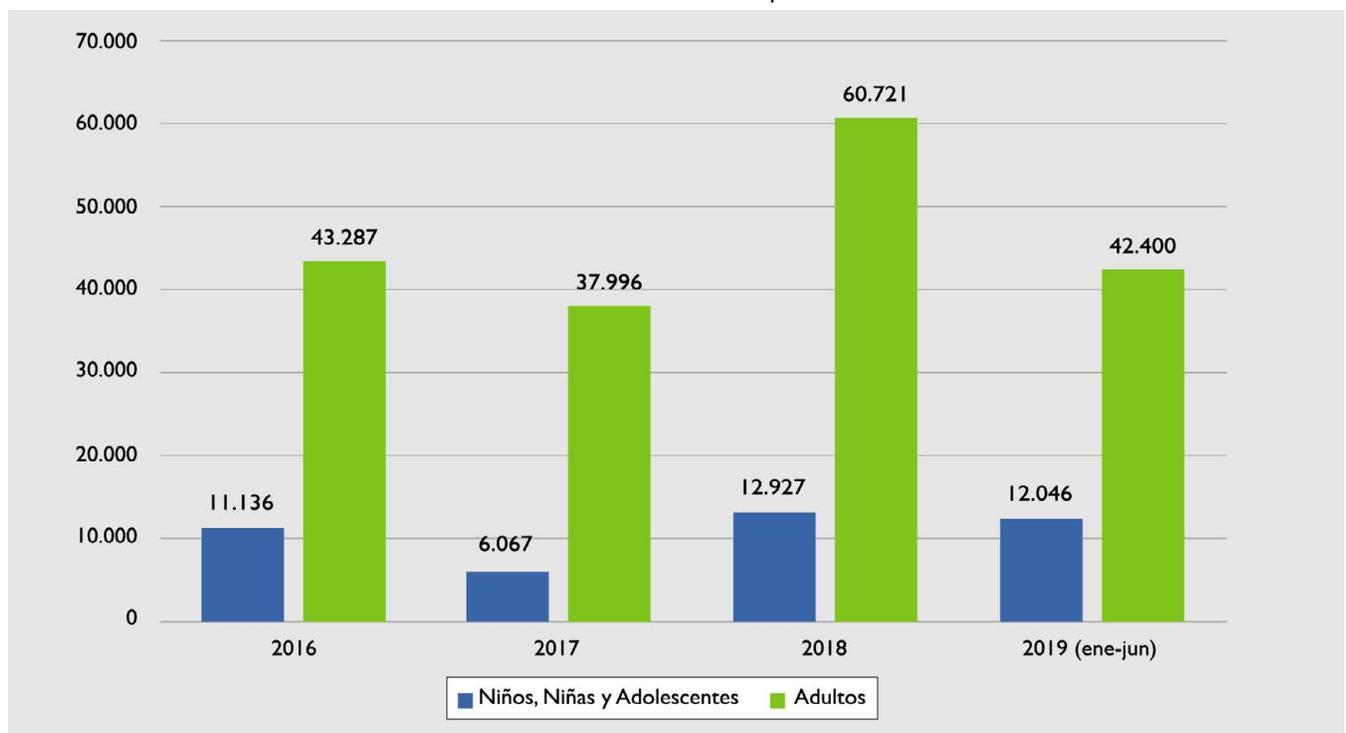
eran familias jóvenes, mientras que las segunda estaba compuesta en el 95% de los casos por hombres jóvenes. Del total de personas en las caravanas, al menos unas 3.800 iniciaron un proceso de solicitud de asilo en México, esto es más de un 30% del total de personas que lograron ingresar a través de las fronteras mexicanas (Alto Comisionado de Naciones Unidas para Refugiados, 2018).

Entre enero de 2016 hasta la fecha, se reportan 226.580 personas retornadas, entre las cuales unos 42.176 son niños, niñas y adolescentes (18,6%), y unas 45.195 son mujeres (20%)<sup>9</sup>. El aumento del porcentaje de retornados a lo que va del 2019, es de más de 58%, en comparación al año anterior en el mismo periodo, y las cifras para este año son casi similares a los datos completos de 2016 (ver Gráfico 2). El 20% de los retornados es proveniente del departamento de Cortés, por lo que parte del crecimiento de las cifras está lógicamente explicado por el fenómeno de las caravanas, que partieron desde San Pedro Sula. Estos datos de retornados contrastan con datos de personas que han podido establecerse de forma regular en el país de principal destino; para quienes se cuenta con datos hasta 2014 de unos 8.156 hondureños que obtuvieron una residencia permanente en Estados Unidos, y otros 4.433 Hondureños naturalizados en ese mismo país (Observatorio Consular y Migratorio de Honduras, 2017).

De acuerdo a un estudio sobre migración y trabajo infantil realizado por la OIM en 2019 en Honduras, el cual describe información sobre la niñez migrante no acompañada retornada, sus familias y la relación de ambas variables con el trabajo infantil, la mayoría de niñez migrante no acompañada retornada al país son jóvenes de entre 13 y 17 años, que en gran mayoría migró fuera de Honduras en busca de trabajo (46,7%), mejores condiciones de vida (33,7%) o buscando reunirse con su familia (31,5%). Estas razones se reflejan en la situación previa de la niñez migrante, en donde el 68,5% indicó en este mismo estudio que realizaba trabajo remunerado antes de migrar, con un promedio de 34,8 horas de trabajo por semana, en mayoría en actividades agrícolas (49,3%) (OIM, 2019).

## GRÁFICO 2:

Número de retornados por año



Fuente: Elaboración propia con datos de CENISS, 2019<sup>10</sup>.

9 Consultado el 25 de junio de 2019 en: <http://ceniss.gob.hn/migrantes/DatosMigrantes.aspx>

10 Consultado el 25 de junio de 2019 en: <http://ceniss.gob.hn/migrantes/DatosMigrantes.aspx>

En términos de migración interna, desde la EPHPM se levantan algunos indicadores que pueden dar indicios sobre la movilidad de personas entre los departamentos y municipios del país. Para 2017, un 38% de los hogares dice que migró desde otra ciudad o departamento al lugar donde vive actualmente, de ellos poco más de 119 mil personas (4% de los migrantes) nacieron en otro país, distinto a Honduras, y el resto dice proceder de otros departamentos del país, principalmente de Cortés (16%), Francisco Morazán (13%) y Santa Bárbara (8%). La mayoría de personas indica como principal razón para migrar los motivos familiares (29,3%) o que su familia los llevo al lugar donde viven (29,9%), probablemente más jóvenes o siendo menores de edad; otra causa principal de migración es la búsqueda de trabajo en el 20% de los casos.

## 2.5 BALANCE GENERAL

En términos generales, después de la crisis económica de 2009, Honduras ha crecido económicamente en los últimos 10 años, y esto se refleja directamente en el crecimiento del PIB, y en la dinámica desarrollada desde los sectores que sostienen la macroeconomía del país. Aún con este panorama positivo, se enfrentan fuertes desafíos relacionados principalmente a la desigualdad económica que viven los hondureños, con un gran porcentaje de la población viviendo en condiciones de pobreza, y una alta vulnerabilidad de uno de los principales sectores productivos y generadores de empleo, el sector agrícola, ante el impacto del cambio climático en la productividad y por ende la generación de ingresos.

Honduras tiene un bajo nivel de productividad laboral, el cual se refleja en las altas tasas de desempleo (y subempleo), y que se tiene como causas principales el analfabetismo, el bajo nivel de escolaridad, y la limitada adquisición de habilidades que también tienen raíz en el limitado acceso a educación de calidad. La orientación de la educación y la formación profesional y técnica es limitada, sumándose este factor a las dificultades para llenar las necesidades del mercado de trabajo. A su vez, el problema se agrava desde el 2015, cuando inicia el ingreso a la economía de una fuerte masa de jóvenes (de más de 15 años) que demandan empleo. Los jóvenes que no estudian ni trabajan representan un alto porcentaje de la fuerza laboral juvenil (24,3% de jóvenes entre 12 a 30 años no trabajan ni estudian).

Las diferencias de salarios relacionadas al sector de empleo y al nivel educativo, se traducen eventualmente en una distribución desigual de los ingresos; y al aumento de la brecha de pobreza que persiste y va en crecimiento. Además, las oportunidades de empleo son limitadas, y se refleja en las tasas de subempleo que existe un buen número de ocupados que trabajan por más horas, recibiendo menos que el salario mínimo como pago por su trabajo.

Ante este panorama, la salida de hondureños migrando de forma grupal en las caravanas de los últimos meses, y la continuación de los flujos migratorios que ya estaban en aumento en los últimos años, es en parte el reflejo de la situación antes descrita. Y es que entre los hondureños retornados, una de las razones de mayor peso para emigrar es la económica (92,71%), seguida, entre otros motivos, de la reunificación familiar (15,29%), la situación de violencia o inseguridad (5%), estudios (0,6%), violencia intrafamiliar (0,6%), y salud (0,3%) (Centro Nacional de Información del Sector Social de Honduras, 2019).

Los Sistemas de Información sobre Mercado Laboral (SIMEL), deberían funcionar como estructuras en donde se recopila y se divulga información relevante y actualizada del mercado laboral, desde las diversas fuentes en donde se genera; brindando un espacio de canalización de la información hacia empleadores, personas trabajadoras, oficinas de intermediación laboral del Ministerio de Trabajo u oficinas municipales de intermediación laboral. En Honduras, este esquema se encuentra en un estado incipiente, ya que no se cuenta con un SIMEL como tal que se encuentre en funcionamiento y que cumpla el rol descrito anteriormente. En su lugar, existen varias iniciativas públicas y privadas, desde las que se recolecta una buena cantidad de información en materia laboral, tanto de oferta como de demanda de fuerza laboral, y que se manejan de forma separada desde diferentes instituciones.

Las instituciones que participan en la alimentación de un potencial sistema se describen de forma gráfica en el Anexo 9,6, en donde también se muestran de forma gráfica la forma en cómo se genera la información y si se realiza análisis o no. Es importante resaltar en este sentido el papel central que tiene la STSS como generador de información, principalmente desde registros administrativos y a partir de las bolsas de trabajo de los programas Empléate y Empléate + del Servicio Nacional de Empleo (SENAEH); así como el papel del INE, que es la única entidad que genera datos primarios y desde donde se retoman para análisis en otras instituciones como el COHEP, y el mismo OML. Otro aspecto importante que se destaca en la gráfica es la poca interacción que existe entre las instituciones, ya que ninguna se interconecta para compartir información, con excepción de las ya mencionadas, y del CONMIGHO y el CENISS, cuyo vínculo se describirá más adelante.

En este apartado se describen los hallazgos en cuanto a lo que hay en materia del sistema de información de mercado laboral, y la inserción de la “variable” migratoria en esta información. Así mismo se han mapeado las iniciativas de SIMEL que se encuentran en construcción, y los avances al respecto. Si bien no existe un sistema en funcionamiento, desde la información que ya se genera se cuenta con bases importantes en camino al desarrollo de un SIMEL funcional.

En la primera parte de este apartado se describen los registros administrativos mapeados, seguido de las encuestas sobre empleo identificadas (tanto de oferta como de demanda de fuerza laboral), luego se describen las fuentes de información sobre migración laboral encontradas y los vacíos identificados en este tema, para finalizar con lo encontrado sobre el observatorio de mercado laboral en el país, y un balance general del capítulo, en donde se presenta una figura con las principales fuentes de información sobre mercado laboral y migración laboral mapeadas durante esta investigación.

## 3.1 REGISTROS ADMINISTRATIVOS EXISTENTES

La generación de registros administrativos desde las instituciones del Estado es una práctica que se utiliza para documentar las actividades que realizan desde distintos programas, proyectos o iniciativas; sobre todo a través del registro de datos relevantes de usuarios de sus servicios. Los registros administrativos se perciben más como un medio de documentación y no como una fuente de información que puede retomarse para análisis y posterior toma de decisiones. Es por ello que todavía hay instituciones o departamentos que levantan registros en papel, que por lo general no se digitalizan posteriormente.

Por otro lado, también se generan registros desde bases de datos internas, que por lo general no son de fácil acceso para todos los usuarios, sino solo para los respectivos departamentos informáticos.

### 3.1.1 Instituciones que generan registros en el país

La mayoría de las instituciones del sector público generan registros administrativos de algún tipo, sobre todo para registrar características de los usuarios de sus servicios, sus afiliados o de los beneficiarios de sus programas. Los registros representan, en su mayoría, bases de datos con información diversa y no necesariamente homologada en las mismas categorías entre las instituciones, ni utilizando códigos de registro similares para los mismos usuarios.

Desde el sector privado, también se generan registros sobre mercado laboral, mismos que son recolectados a través de formularios en línea o manual y descargados en bases de datos de usuarios (oferta de fuerza laboral) y de empresarios (demanda de fuerza laboral), ambos en forma de bolsa de trabajo.

En la Tabla 3, se describen los registros administrativos más relevantes en materia del mercado laboral y la migración laboral que se levantan en Honduras. La clasificación se realiza por institución, para facilitar la ubicación de estos. En la misma tabla se incluye una línea bajo el nombre “variable migratoria” para identificar dentro de estos registros qué tipo de información existe en relación con migración o migración laboral o si no se levanta información en este tema.

En el caso de los registros generados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), se listan los más relevantes, principalmente generados desde las bolsas de empleo de los programas Empléate y Empléate + que se promueven desde el Servicio Nacional de Empleo (SENAEH). Ambos registros se manejan de manera separada, desde el departamento de informática de la STSS, y se generan cortes de información a solicitud de los usuarios internos de la institución. Gracias a la plataforma de datos utilizada desde las bolsas de empleo, se cuenta con información de solicitantes de empleo. No obstante, el acceso público solamente es para registro de datos de personas que buscan empleo; y no para generar informes con los datos recolectados. Otro registro interesante se genera desde el Departamento de Inspección de Trabajo, desde donde se registran los resultados de las inspecciones realizadas a empresas en todo el país. Todos los registros generados por la STSS son de uso interno, y no disponibles al público.

El resto de los registros administrativos relevantes con información sobre mercado laboral incluye los que se generan desde las Cámaras de Comercio e Industrias, que poseen también bolsas de empleo desde donde registran información diaria de usuarios en busca de empleo y de vacantes y empleadores; las más representativas son las de los principales distritos del país: Tegucigalpa y Cortés. Así mismo, cuentan con registros de sus afiliados con datos generales de los mismos.

Los registros relacionados a la temática de migración se levantan desde el Instituto Nacional de Migración y consisten en el registro de extranjeros en el país; mientras que los relacionados a migración laboral se generan desde el departamento de Migración Laboral de la STSS. Estos son limitados y se refieren solamente al registro de usuarios del carnet de trabajo y al registro de trabajadores marinos (embarcados). Una fuente relevante de información de registros administrativos en esta temática es el Centro Nacional de Información del Sector Social (CENISS) que contiene un amplio número de participantes de programas de beneficio social, contenido en el Registro Único de Participantes (RUP) y en el Sistema de Apoyo al Migrante Retornado (SIAMIR), este último con una estructura de información de control de esta población.

**TABLA 3:**

Registros administrativos generados por institución, 2019

<b>Institución</b>	<b>Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) - Dirección General de Empleo (<a href="http://www.trabajo.gob.hn">www.trabajo.gob.hn</a>)</b>
<b>Programa</b>	<b>Empléate, Empléate+ y las bolsas de trabajo del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) (<a href="http://www.empleate.gob.hn">www.empleate.gob.hn</a>)</b>
Contenido	Base de datos de bolsas de empleo. El programa Empléate+ tiene registros de personas con capacidades especiales.
Variable migratoria	No contiene información relacionada a migración, no se registra nacionalidad, país de origen ni estatus migratorio.
Cantidad	Entre 22.000 y 26.000 registros anuales de personas buscando empleo, 13.000 a 17.000 vacantes registradas. Los registros de Empléate+ son aproximadamente 1.000 al año
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario
Encargados	Auto llenado y se generan cortes de base de datos desde el Departamento de Informática.
Acceso	Limitado al Departamento de Informática, no es amigable a usuarios finales, de acuerdo a lo indicado en las entrevistas con personal de la STSS.
Formato	No disponible, los cortes se generan en Excel.
Presupuesto	No disponible

<b>Programa</b>	<b>Portal de Empleo por hora (<a href="http://www.trabajo.gob.hn/empleo-por-hora/">www.trabajo.gob.hn/empleo-por-hora/</a>)</b>
Contenido	Base de datos de los resultados de esta intervención
Variable migratoria	No contiene información relacionada a migración, no se registra nacionalidad, país de origen ni estatus migratorio.
Cantidad	No se tiene disponible
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario.
Encargados	Departamento de Informática de la STSS
Acceso	Limitado al Departamento encargado y a solicitud interna.
Formato	No disponible el nombre del programa, los cortes se generan en Excel.
Presupuesto	No disponible

<b>Programa</b>	<b>Autorización Laboral para Extranjeros (ALE-QR). (Sitio web no disponible)</b>
Contenido	Base de datos de los extranjeros autorizados con carnet de trabajo.
Variable migratoria	El fin es el registro de extranjeros con carnet de trabajo, por lo que sí cuenta con información de nacionalidad, estatus migratorio y país de origen, así como otros datos como fechas de entrada, ocupación.

Cantidad	520 carnets de trabajo y 650 autorizaciones de cumplimiento <sup>11</sup> al año (datos para 2017).
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario
Encargados	Sección Migración Laboral con formularios digitales y se generan cortes de base de datos desde Departamento de Informática.
Acceso	Limitado al Departamento de Informática, no es amigable a usuarios finales, de acuerdo a lo indicado en las entrevistas con personal de la STSS. No se comparte con usuarios dentro o fuera de la STSS, solamente a nivel del departamento de Migración Laboral, pero no como base de datos completa sino con reportes a solicitud.
Formato	No disponible, los cortes se generan en Excel.
Presupuesto	No disponible

<b>Departamento</b>	<b>Inspección laboral a empresas (Sitio web no disponible)</b>
Contenido	Base de datos sobre los resultados de inspecciones en empresas (empleados migrantes, incumplimientos). Estas son inspecciones generales, no solamente a empresas que contratan migrantes.
Variable migratoria	Contiene información básica de migración, sobre todo identificando el número de extranjeros que trabajan en cada empresa (nacionalidad y país de origen) así como estatus migratorio.
Cantidad	No se tiene disponible
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario
Encargados	Sección Inspección General de Trabajo
Acceso	Limitado al Departamento encargado y a solicitud interna
Formato	No disponible, los cortes se generan en Excel
Presupuesto	No disponible

<b>Institución</b>	<b>Instituto Nacional de Estadísticas</b>
<b>Programa</b>	<b>Directorio de Establecimientos Económicos (DEE). (<a href="http://www.ine.gob.hn">www.ine.gob.hn</a>)</b>
Contenido	Base de datos con información de empresas y establecimientos, se levantó en 2010 y se subió a la plataforma REDATAM en 2017. Se basa en información levantada en alcaldías, con apoyo de información de otras instituciones.
Variable migratoria	No contiene información relacionada a migración, no se registra nacionalidad, país de origen ni estatus migratorio de empleados o dueños de las empresas.
Cantidad	149.349 registros, se levantó en 283 municipios
Periodicidad	Solo hay un registro de 2010

11 Cumplimiento de porcentaje de participación de mano de obra extranjera que se permite en el país legalmente, de acuerdo a los Art. 137 y Art 11 del Código de Trabajo.

Encargados	INE
Acceso	Abierto y disponible en línea con REDATAM <sup>12</sup>
Formato	REDATAM, descargas en Excel y PDF
Presupuesto	No disponible

<b>Institución</b>	<b>Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT)</b>
<b>Programa</b>	<b>Base de datos de la Bolsa de Empleo (www.ccit.hn)</b>
Contenido	Base de datos de oferta y demanda de fuerza laboral (auto llenado de formularios en línea y posteo de vacantes disponibles). El CV se llena en línea completamente.
Variable migratoria	Contiene información básica de migración, sobre todo identificando país de nacimiento y tipo de documento de registro (que incluye la opción de residencia y/o pasaporte). No contiene información de estatus migratorio.
Cantidad	No disponible
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario
Encargados	Auto llenado (para registrar vacantes desde las empresas y para registrar postulantes).
Acceso	Uso interno de la CCIT
Formato	No disponible
Presupuesto	No disponible

<b>Institución</b>	<b>Cámara de Comercio e Industrias de Cortés (CCIC)</b>
<b>Programa</b>	<b>Base de datos de la Bolsa de Empleo (www.ccichonduras.org)</b>
Contenido	Base de datos de oferta y demanda de fuerza laboral. La CCIC recibe Currículums de parte de solicitantes de empleo y solicitudes diarias de parte de empresas. La CCIC tiene un registro de unas 2.000 empresas, pero solamente unas 600 utilizan la bolsa de empleo. El formato de CVs es el que cada solicitante envía, no se realiza en línea como en la CCIT.
Variable migratoria	No contiene información sobre migración, no se solicita nacionalidad ni se registra estatus migratorio o país de nacimiento. Esto podría rescatarse del formato de los CVs que se suben al sistema, pero no se retoman los datos de este tipo.
Cantidad	Durante el 2018, unos 3.000 Currículum Vitae recibidos, los cuales se enviaron a través de 1.149 solicitudes a las empresas. En promedio los currículums se reenvían unas 4 o 5 veces, ya que se hace un envío de 12.568 currículum.
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario
Encargados	Gerente de Recursos Humanos de la CCIC
Acceso	Uso interno de la CCIC

12 Disponible en: <http://170.238.108.227/binhnd/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=DEE1&lang=ESP>

Formato	PDF y Word en caso de los Curriculum y las solicitudes de empresas se reciben por correo.
Presupuesto	No tiene un presupuesto asignado, ni tiempo específico.

<b>Institución</b>	<b>Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)</b>
<b>Programa</b>	<b>Base de datos de la bolsa de empleo y de los programas educativos. (www.infop.hn)</b>
Contenido	Base de datos de oferta y demanda de fuerza laboral (auto llenado de formularios en línea y posteo de vacantes disponibles)
Variable migratoria	No contiene información relacionada a migración, no se registra nacionalidad, país de origen ni estatus migratorio.
Cantidad	No disponible
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario
Encargados	Departamento de informática
Acceso	Uso interno del INFOP
Formato	No disponible
Presupuesto	No disponible

<b>Institución</b>	<b>Centro Nacional de Información del Sector Social (CENISS)</b>
<b>Programa</b>	<b>Registro Único de Participantes (RUP) (www.ceniss.gob.hn)</b>
Contenido	Listado actualizado de personas y hogares que reciben al menos un beneficio de uno o más programas sociales. Permite caracterización de la población con datos del hogar, productividad, seguridad alimentaria, seguridad ciudadana, demografía, educación, ocupación y salud, entre otros.
Variable migratoria	El registro no incluye variables relacionadas a migración, se registra solamente el tipo de documento de identidad del registrado.
Cantidad	Entre 2014 y 2017 se digitaron 1,5 millones de Fichas Socioeconómicas Únicas (FSU). En el 2018 y 2019 la meta de levantamiento es de 1.300.000 FSU
Periodicidad	Se registra una sola vez, y se actualizan datos constantemente
Encargados	CENISS
Acceso	Los datos procesados están disponibles en línea para descarga y en Excel. La base de datos es de uso interno.
Formato	Excel, HTML, PDF.
Presupuesto	No disponible
<b>Programa</b>	<b>Sistema Integral de Atención al Migrante Retornado (SIAMIR)</b>
Contenido	Listado actualizado de población hondureña retornada (www.ceniss.gob.hn/migrantes/)

Variable migratoria	Ya que es un sistema específico de atención al migrante, todas las variables son relevantes al tema migratorio. Se registra información personal y familiar del migrante, motivos de migración, datos de salud, educación, trabajo y otros <sup>13</sup> .
Cantidad	Entre 2016 a la fecha <sup>14</sup> , registro de 226.580 Fichas Integral de Migrante (FIM) de personas retornadas
Periodicidad	Se registra una sola vez, y se actualizan datos constantemente
Encargados	CENISS y CAMR.
Acceso	Los datos procesados están disponibles en línea para descarga y en Excel. La base de datos completa es de uso interno.
Formato	Excel, HTML
Presupuesto	No disponible

<b>Institución</b>	<b>Instituto Hondureño del Seguro Social (IHSS)</b>
<b>Programa</b>	<b>Base de datos de afiliados y otros registros (www.ihss.hn)</b>
Contenido	Base de datos de afiliados al IHSS, base de proveedores, entre otros.
Variable migratoria	No contiene información relacionada a migración, no se registra nacionalidad, país de origen ni estatus migratorio.
Cantidad	No disponible registro de afiliados, la base de datos de proveedores está en línea pero el acceso es un sitio no seguro, no se pudo verificar cantidad.
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario
Encargados	Unidades administrativas del IHSS
Acceso	Uso interno del IHSS en cuanto a registros de afiliados, pero otros registros están disponibles a través del Portal Único de Información Pública. <sup>15</sup>
Formato	Se llena con registro en papel y luego se digitaliza, en mayoría. Las bases están en Excel.
Presupuesto	No disponible

<b>Institución</b>	<b>Servicio de Administración de Rentas (SAR)</b>
<b>Programa</b>	<b>Base de datos de contribuyentes tributarios (www.sar.gob.hn)</b>
Contenido	Base de datos de contribuyentes y empresas
Variable migratoria	Las bases de datos no están disponibles al público por lo que no puede verificarse directamente esta información. Sin embargo, se conoce desde otras fuentes que se registra al menos la nacionalidad y país de origen del contribuyente, ya que los datos se retoman del Registro Tributario Nacional (RTN).

13 Durante la realización de este estudio no se contó con acceso directo y completo a la ficha FIM del SIAMIR, por lo que no puede desglosarse el contenido específico de las variables en cada sección. Tampoco se contó con la participación del CONMIGHO-CENISS durante las entrevistas para poder verificarlo, ya que no se dio audiencia al equipo consultor.

14 Registros revisados hasta el 8 de agosto de 2019.

15 <https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/index.php?portal=356>

Cantidad	No disponible
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario.
Encargados	No disponible
Acceso	Uso interno de la SAR
Formato	Los registros se realizan de forma digital, en mayoría. Las bases están en Excel, aunque la institución maneja sus propias soluciones informáticas para registro y actualización de información.
Presupuesto	No disponible

<b>Institución</b>	<b>Instituto Nacional de Migración (INM)</b>
<b>Programa</b>	<b>Registro migratorio</b>
Contenido	Base de datos de entradas y salidas de hondureños/as y extranjeros
Variable migratoria	No se pudo verificar las variables disponibles en la base de datos del INM ya que no son de acceso público. Sin embargo, se indicó que se genera información de nacionalidad, país de origen y estatus migratorio.
Cantidad	No disponible
Periodicidad	Se actualiza con datos nuevos a diario
Encargados	Departamento de estadísticas
Acceso	Uso interno del INM
Formato	No disponible
Presupuesto	No disponible

*Fuente:* Elaboración propia, con información de entrevistas con actores clave, 2019.

Otro tipo de registro generado son los informes con datos procesados. En el caso de mercado laboral, se generan informes desde al menos tres instituciones: el Observatorio de Mercado Laboral en la STSS, la Dirección General de Salarios y el Consejo Hondureño de la Empresa Privada. Todos los informes se basan en datos oficiales producidos por el INE, a través de la Encuesta Permanente de Hogares y Propósitos Múltiples (EPHPM), con su versión más reciente a junio del 2018. Los informes generados más recientes son de 2018, aunque ninguno se refiere a variables de migración laboral como tal. Por otro lado, se obtuvo información de al menos un sindicato de trabajadores, desde donde el registro de información se realiza de forma manual (en papel), para luego transferirlo a un archivo en Excel, sin retomar posteriormente los registros para análisis o para otros usos más que los administrativos.

Un vacío importante que presentan los registros administrativos relacionados al mercado laboral es que, en su mayoría, con excepción del CENISS y del INE, no se realizan análisis con la información que contienen, ni se retoman como fuentes de información para la toma de decisiones en el sector. De hecho, los registros se mantienen a nivel de las instituciones, y a veces se desconoce su calidad, o se sabe que son bases de datos que no se depuran, ni se actualizan. Las bases de datos creadas a partir de los registros de bolsas de empleo podrían constituir una fuente interesante de información sobre la oferta laboral, de llevarse un control sobre los registros e identificar las tendencias en la colocación.

En seguimiento de lo anterior, por ejemplo, en el caso de las bases de datos generadas por los registros administrativos del SENAHEH, para el 2018 se reportan unas 106.735 personas intermediadas (que se

ingresaron al proceso de intermediación de empleo de la Dirección de Empleo de la STSS), unas 31.925 vacantes disponibles, y una colocación de 8.833 personas en plazas. Esta información se genera del sistema; sin embargo, no está disponible por completo para análisis, se solicita al departamento de informática, y no se generan reportes específicos a menos que sean solicitados previamente. Por otra parte, no se depura información, ni se realiza una limpieza de bases de datos.

## 3.2 ENCUESTAS IDENTIFICADAS SOBRE EMPLEO

Para Honduras, no se cuenta actualmente con encuestas de demanda, o encuestas de establecimientos; sino solamente con encuestas que permiten describir la oferta de fuerza laboral, y como se mencionó anteriormente, con información que podría rescatarse de registros administrativos para describir la demanda de forma parcial. Se identificó una iniciativa que se está desarrollando con el COHEP, para realizar un piloto de encuesta de establecimientos que incluirá al menos a tres sectores empresariales, este piloto se desarrolla en conjunto con la empresa IMPAQ International y al momento se encuentra en construcción<sup>16</sup>.

El referente en cuanto al levantamiento de encuestas para el mercado laboral es el INE, quien es el ejecutor de varias encuestas en Honduras, y quien también posee acceso a las bases de datos completas de las encuestas generadas. El INE funciona como un ente que levanta la información, genera análisis limitado (a través de reportes o tablas de cruces específicos), y divulga resultados oficiales a través de su sitio web. Sin embargo, el primer mandato del INE no es el análisis de datos, más allá de la generación de bases y de reportes cortos, ya que esta es responsabilidad de las instituciones que soliciten información; por otro lado, el acceso a bases de datos completas al público también es limitado, y está supeditado a la solicitud específica de datos a través de su Laboratorio de Microdatos<sup>17</sup>, o por medio de gestión directa con funcionarios de la institución.

Las encuestas disponibles con indicadores relacionados a empleo que se generan en el INE son: 1) el Censo Nacional de Población y Vivienda, que tiene algunos indicadores de mercado laboral y migración, y cuya última versión es de 2013; y, 2) la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), cuyo objetivo principal es generar indicadores de empleo anualmente, pero que contiene otros indicadores demográficos y de vivienda que son relevantes para otros análisis. La última versión disponible de esta encuesta es de 2018. Aunque estas son las únicas encuestas con indicadores de empleo, otras encuestas como la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDESA 2011, y por publicar la 2018), también se utilizan para rescatar algunos indicadores demográficos, de salud para explicar algunas tendencias. A continuación, se describen detalles de ambas encuestas, tanto en información producida, como en vacíos encontrados.

### 3.2.1 Censo de Población y Vivienda

**Descripción y periodicidad:** El Censo de Población y vivienda de 2013 brinda información socio demográfica y de vivienda y cubre los 18 departamentos y 298 municipios del país. En cuanto a los temas que cubre el censo se pueden mencionar: ubicación geográfica, vivienda, características de la población (sexo, edad, educación, características económicas, fecundidad, mortalidad, migración internacional, servicios básicos y equipamiento del hogar. La periodicidad de levantamiento es larga, ya que el censo anterior se levantó 12 años antes. La información del Censo se publica en nueve tomos y 298 publicaciones municipales, así como una publicación sobre las proyecciones de la población.

16 La iniciativa de IMPAQ International, una empresa consultora contratada por el Gobierno de Estados Unidos, también incluye un componente de fortalecimiento y capacitación (talleres cortos y diplomados), el cual se está llevando a cabo en coordinación con la STSS, así como un proceso de revisión de las variables de la EPHPM en coordinación con el INE.

17 Disponible en: <https://www.ine.gob.hn/index.php/25-publicaciones-ine/170-laboratoriodemicrodatos-ine.html>

**Metodología de muestreo:** Se muestreó tomando como base la actualización cartográfica realizada en el pre-censo de 2011, las definiciones conceptuales, los resultados del piloto y la problemática de algunas zonas del país. La cantidad de segmentos seleccionados para el censo fueron de 24.506, con 5.549 sectores, y 125 zonas. El número de viviendas que incluye el muestreo del Censo de 2013 es de 2.104.750.

**Contenido sobre mercado laboral y migración:** El cuestionario completo del censo cuenta con cuatro páginas y seis secciones, entre las cuales se identifican algunas preguntas relacionadas a empleo y a migración (ver Anexo 9,2: Formulario de Censo de Población y Vivienda 2013). Las variables que se incluyen sobre mercado laboral están relacionadas a empleo, principalmente con respecto a ocupación principal, horas trabajadas la semana anterior, tipo de trabajo desempeñado, desocupados, trabajo remunerado o no remunerado, y ubicación de la empresa donde trabajó o trabaja (página cuatro, sección F, preguntas 15 a 21).

En el caso de variables que puedan aportar al tema migratorio, se define para todas las personas en el hogar el lugar donde nació (municipio, departamento y país) y el año de llegada a Honduras en caso de ser extranjero (página tres, sección F, pregunta ocho). Así mismo, cuenta con otra pregunta relacionada a la migración interna, que describe el lugar donde vivían las personas del hogar hace 5 años (casero, aldea o ciudad, municipio, departamento y país) (página cuatro, sección F, pregunta 14).

**Formato:** Se publican nueve tomos de información que contienen: características generales de la población, de la vivienda, uso de tecnología, migración, mortalidad y fecundidad, género, grupos poblacionales (étnicos), mercado laboral, y características de la población interrelacionadas. Todos están en formato Excel y disponible para descarga en el sitio web del INE. Además, se genera un informe sobre los datos del Censo, publicado en formato PDF. Otra forma de acceder a los datos es a través del REDATAM creado para la base de datos del censo, las tablas generadas con REDATAM pueden descargarse en Excel o PDF.

**Presupuesto:** El costo aproximado del último censo fue de unos USD 25 millones.

### 3.2.2 Encuesta Permanente de Hogares y Propósitos Múltiples

**Descripción y periodicidad:** La EPHPM se creó como una encuesta que generara indicadores sobre el mercado laboral; sin embargo, se han agregado varios módulos que recolectan información en otros temas, incluyendo: demografía, migración, educación, vivienda, composición del hogar, ingresos y pobreza. Los indicadores que se incluyen sobre el mercado laboral permiten describir: el empleo, personas con problemas de empleo, mercado laboral por género, trabajo infantil y juvenil. La encuesta recoge información de 16 de los 18 departamentos del país, y se levanta cuatro veces al año. La última versión de 2018 incluye una actualización de las ramas de ocupación y actividad de los trabajadores, de acuerdo con la revisión 4 de los Clasificadores de la industria y los Clasificadores de Ocupación. Aunque la encuesta se levanta cuatro veces al año, solamente se realiza una publicación anual oficial de los resultados en el mes de junio.

**Metodología de muestreo:** El marco muestral de la EPHPM está constituido por 2.104.750 viviendas del Censo de Población y Vivienda 2013. Se distribuyeron las mismas en 24.065 segmentos como Unidades Primarias de Muestreo (UPM), con 90 viviendas cada una, y se muestreó a partir de las Unidades Secundarias de Muestreo (USM), formadas por Medidas de Tamaño (MT) que se componen de seis viviendas. La encuesta se levanta en un total de 7.200 viviendas, a través de un muestreo probabilístico, estratificado y bietápico, que incluye la selección de UPM, luego las USM, de forma aleatoria.

**Contenido sobre mercado laboral y migración:** La encuesta cuenta con un módulo completo denominado “Características Económicas (para personas de 5 años y más)” (ver Anexo 9,3: Formulario EPHPM 2017, página ocho a trece, preguntas 401 a 475), en este módulo se indaga sobre trabajo infantil, ocupación (ocupados y no ocupados), búsqueda de empleo, deseo de trabajar, información sobre desocupados, información sobre ocupados tal como ocupación principal y ocupación secundaria y la información alrededor de ambas: horas trabajadas, tipo de trabajo (asalariado, cuenta propia, agropecuario), si es asalariado tipo de contrato, prestaciones, forma de pago, deducción de impuestos, pagos en especie o monetarios, información sobre negocios de cuenta propia.

En términos de migración laboral, se levantan algunas variables que se detallan en el instrumento en la sección “Características Demográficas (para todas las personas)”, (páginas siete y ocho, preguntas 201 a 205). Las preguntas incluyen cinco temas: 1) Lugar de Nacimiento (¿Dónde nació?), 2) se especifica el departamento, municipio, aldea y país de nacimiento), 3) Tiempo de vivir en ese lugar, 4) Lugar donde vivía antes, especificando departamento, municipio, aldea y país, y 5) La razón por la cual emigró. Con lo anterior se puede conocer la nacionalidad de los encuestados, y la razón para emigrar en caso de haberlo hecho; también podría identificarse la migración interna. En esta encuesta no se incorporan variables para personas migrantes retornadas.

En los análisis del INE y de otras entidades que trabajan el tema de mercado laboral, las variables migratorias no se consideran en los análisis, en parte porque no se conocen o puede deberse a que la cantidad de personas migrantes que se incluyen en la muestra puede no ser tan representativa. De acuerdo con los datos que se generan en REDATAM para la EPHPM de 2017, el número de personas no hondureñas reportadas era de 71.883 (la mayoría salvadoreños 28%).

**Formato:** En la publicación que realiza el INE cada año se genera un informe que se divide en un resumen de presentación y metodología y cuadros de los indicadores relevantes (vivienda, acceso a tecnología, educación, ingreso, pobreza, mercado laboral, mercado laboral por género, problemas de empleo, trabajo infantil, trabajo juvenil). Además, se genera un boletín anual de mercado laboral que resume los resultados en los indicadores como PEA, PET, Tasa de Participación, Ocupados, Desocupados, TDA, TSV, TSI<sup>18</sup>. Los informes tienen un formato PDF, mientras que los cuadros y tablas se encuentran en Excel. La ruta para la búsqueda de publicaciones no siempre es clara en el sitio web del INE, sin embargo, sabiendo su existencia se pueden buscar a través de un motor de búsqueda por Internet. Además de las publicaciones oficiales de datos e informes, el INE cuenta con las bases de datos de la EPHPM en el sistema REDATAM, desde donde se pueden hacer cruces de variables y generar tablas personalizadas, este sistema está disponible para la base de datos de 2017, y aún no se agrega el enlace para el 2018.

**Presupuesto:** La EPHPM ha aumentado de tamaño y tiempo de duración en los últimos años, actualmente se calcula en un tiempo de levantamiento de dos horas y media por encuesta. Esto se debe a que se levantan otros indicadores más, junto con los relacionados a empleo. Este factor encarece el levantamiento de los datos, calculado en unos 4 millones de Lempiras (USD 163.265) por trimestre; es decir USD 653.051 por año; costo que es cubierto con presupuesto del Estado, y en algunos casos con apoyo externo (BID). Este costo es bastante elevado, considerando que el 80% está relacionado al levantamiento de campo y el resto a gastos administrativos y de análisis. Se realizó un piloto de encuesta más reducida, en la que pudiesen quitarse módulos o agregarse en cada levantamiento; considerando que levantar datos de pobreza, vivienda o educación cuatro veces al año no es necesario, ya que son datos que no varían en poco tiempo. No se ha realizado un seguimiento al piloto, pero se

18 Disponible en: <https://www.ine.gob.hn/images/Productos%20ine/Boletines/Boletines%202018/Boletin%20Mercado%20Laboral%202018.pdf>

espera retomar las lecciones aprendidas para reducir el tiempo de levantamiento y por ende el costo y el sesgo (las personas tienden a rechazar encuestas largas).

### 3.3 INFORMACIÓN IDENTIFICADA ESPECÍFICA SOBRE MIGRACIÓN LABORAL

Existen varias instituciones a nivel nacional involucradas en la generación de información del tema migratorio. Los datos de inmigración y emigración se manejan a nivel del Portal Único de transparencia, desde donde se generan reportes mensuales (a partir de 201) de planes programáticos y planes operativos anuales y registros de actividades del INM desde donde se podría generar un reporte general de datos. Actualmente los datos están separados en reportes mensuales con datos sobre: migrantes atendidos, alertas migratorias, carnets de residencia, visas, reportes de flujo migratorio (no acumulado), prórrogas, migrantes irregulares (este dato está vacío en la mayoría de registros) entre otros. A pesar de que los datos se encuentran accesibles a través del portal, no se divulgan informes sobre los mismos.

En el sistema de instituciones públicas, el Instituto Nacional de Migración (INM), es la máxima autoridad en materia migratoria tanto para nacionales como extranjeros, desde esta instancia se realiza la gestión de flujos migratorios a través de la emisión de documentos, permisos y otros servicios. El INM genera, como otras instituciones, registros administrativos, pero como en otros casos antes mencionados, no son de acceso público. Así también, la Secretaría de Gobernación y Justicia y Derechos Humanos, maneja programas de apoyo en el tema migrante, pero los registros que se generan no están a disposición pública<sup>19</sup>. En este esquema de poca visibilidad de información primaria sobre datos básicos de migración, denota especial interés los esfuerzos que se realizan desde el Centro Nacional de Información del Sector Social (CENISS) para actualizar información sobre la temática migratoria, principalmente enfocada a la categoría de migrantes retornados, que se alimenta desde el levantamiento de formularios específicos del CENISS, así como con otra información generada desde el Observatorio Consular y Migratorio (CONMIGHO). Cabe mencionar, que a este esfuerzo se suma la información sobre migración que puede retomarse desde las encuestas del INE, que tienen la ventaja de tener una mayor periodicidad en el caso de la EPHPM.

**Registro Único de Participantes y Sistema de Migrantes Retornados:** El sistema de generación de información se encuentra generando registros administrativos a través del Registro Único de Personas (RUP) del Centro Nacional de Información del Sector Social (CENISS) desde 2014. Estos registros contienen alguna información relacionada al tema laboral (sobre todo relacionado a la ocupación de los participantes y las horas trabajadas), aunque su primer objetivo es levantar información de beneficiarios de programas sociales gubernamentales. El sistema genera información a partir de dos fichas: la Ficha Socioeconómica Única que alimenta el sistema del RUP, y la Ficha Integral del Migrante Retornado (FIM) del Sistema Integral de Atención al Migrante Retornado (SIAMIR).

**Ficha Socioeconómica Única (FSU):** A través de esta ficha, se levanta un listado de personas que pueden recibir beneficios de programas sociales del Gobierno; esto también incluye a los migrantes retornados que se acercan a los CAMR, desde los que se recopila información sobre sus carencias y solicitudes. El listado es único a nivel nacional, para que no se dupliquen acciones y los beneficios sean impartidos de forma ordenada de acuerdo con necesidades identificadas. La FSU del RUP se levanta por tres vías, a través de mesas de empadronamiento, a través de visitas a cada hogar con levantamiento manual (en papel) y a través de visita a cada hogar con levantamiento digital (tabletas). La ficha contempla información sobre condiciones de vida de la población, específicamente incluye módulos de: vivienda, datos del hogar, seguridad ciudadana, seguridad alimentaria, producción agropecuaria y ganadera (y de otras especies menores), educación salud, y ocupación.

<sup>19</sup> Están realizando un levantamiento de una encuesta, con el apoyo de la Cooperación Japonesa (JICA) y en conjunto con Cancillería y la Asociación de Municipios de Honduras (AMHON), en 295 municipios del país.

**Contenido en materia migratoria:** El contenido del formulario para este tema particular es limitado, y solamente incluye una pregunta relacionada a la recepción de remesas del extranjero. Con este registro se puede hacer una división de datos por tipo de documento (identidad, partida de nacimiento, carnet de extranjero), pero no se puede desagregar por nacionalidad ni para el entrevistado, ni para los habitantes del hogar.

**Periodicidad y formato:** Para el levantamiento de hogares de 2018-2019 las FSU se levantaron en unos 5 meses, utilizando más de tres mil encuestadores. No se tiene datos de levantamientos previos, ni se cuenta con acceso a la base de datos completa generada. La información que se genera en CENISS se maneja en formato PDF o HTML.

**Cantidad:** En total se cuentan con 1.300.000 fichas FSU levantadas.

**Ficha Integral del Migrante Retornado (FIM):** Esta ficha es específica para obtener características de la población hondureña retornada. Fue creada para orientar la oferta de programas sociales gubernamentales específicos para este grupo de la población. La ficha se llena diariamente desde los Centros de Atención al Migrante Retornado (CAMR) en distintos puntos del país. Existen tres centros de atención desde donde se genera la primera ficha del migrante retornado, y a partir de esta se realiza un proceso de seguimiento, a través de Unidades Municipales de Atención a Migrantes Retornados (UMAR), las cuales pueden captar información actualizada en al menos 15 puntos (departamentos) del país.

**Contenido en materia migratoria:** La ficha contiene ocho módulos: control de ingreso, información personal y familiar del migrante, motivo de migración, motivo de salida y retorno, datos generales de salud, educación, trabajo y otros datos económicos, y de vivienda.

**Periodicidad y formato:** El sistema se actualiza a diario con datos de los migrantes que retornan al país en los tres CAMR, no se cuenta con acceso directo (en línea) al formulario como tal.

**Cantidad:** El registro se llena para cada persona migrante retornada, por lo que se cuenta con registro de 226.580 personas desde enero de 2016 a la fecha<sup>20</sup>.

**Encuesta Remesas del BCH:** Otro esfuerzo que concentra alguna información en materia migratoria es la encuesta que se levanta cada semestre desde el BCH. La última versión se publicó en 2019 e incluyó la participación de más de 959 personas encuestadas. La encuesta se limita al levantamiento de datos en los principales aeropuertos del país, por lo que no cuenta con información de otros sectores de la población que se transportan vía terrestre o marítima.

**Contenido en materia migratoria:** La encuesta permite describir un perfil de las personas que entran por los principales aeropuertos del país (inmigrantes y emigrantes (Hondureños en el extranjero), con datos como el tiempo de residencia y la edad promedio al migrar, el país de procedencia, nivel educativo, ocupación del migrante, monto promedio de remesas enviadas a Honduras en efectivo, el destinatario o beneficiario de dichas remesas, la periodicidad de envío, los medios utilizados para el envío, remesas de bolsillo disponibles durante el viaje actual, remesas en especie, y otros aspectos relacionados a la estadía en el país (lugares a visitar, productos demandados, y la perspectiva de retorno a Honduras).

**Periodicidad y formato:** Se levanta información y se generan reportes dos veces al año, en enero y agosto. La base de datos de la encuesta no está disponible al público, sino los reportes en formato PDF<sup>21</sup>.

**Cantidad:** Para la última versión de 2019 participaron 959 personas migrantes; durante 2018, sumando las dos encuestas de enero y agosto se registraron 1.128 personas encuestadas.

20 Consultado el 25 de junio de 2019 en: <http://ceniss.gob.hn/migrantes/DatosMigrantes.aspx>

21 Disponible en: [https://www.bch.hn/remesas\\_familiares.php](https://www.bch.hn/remesas_familiares.php)

Dadas las condiciones de acceso limitado de información y limitada divulgación de informes oficiales, se presenta un reto importante para la inserción de la “variable” migratoria en un SIMEL potencial para Honduras. No obstante, el mayor reto se refiere a compartir y divulgar, y sobre todo a generar mayor análisis a partir de las variables existentes. Los avances más importantes están representados por el hecho de contar con un Portal Único, en donde todas las instituciones públicas están obligadas a compartir información. Sin embargo, la información que se publica no solo debe ser accesible sino también de fácil comprensión, y si posible con el objeto de retomar los datos para análisis y no solamente para el reportaje de actividades.

### 3.4 OBSERVATORIOS SOBRE MERCADO LABORAL

Los Observatorios de Mercado Laboral (OML), son instancias o unidades técnicas cuyo fin es recopilar, actualizar y analizar información que permita describir la dinámica y el comportamiento del mercado laboral y utilizarlos como herramientas de toma de decisiones. El OML debería cumplir también un rol de divulgación de análisis periódico de información que sea relevante para la toma de decisión relacionada a políticas de empleo, salarios, entre otros. A continuación, se describe el OML de Honduras, que es la única instancia del estado que se encuentra en esta categoría y que ejecuta análisis del mercado laboral.

**Antecedentes:** Honduras cuenta desde el 2005 con un Observatorio de Mercado Laboral, que depende de la Dirección General de Empleo, dentro de la STSS. Esta instancia fue creada mediante un convenio tripartito firmado entre instituciones representantes del sector gubernamental (Secretaría de Trabajo y el Instituto Nacional de Estadística), el sector empresarial (Consejo Hondureño de la Empresa Privada), el sector trabajador (la Confederación de Trabajadores de Honduras, la Central General de Trabajadores y la Confederación Unitaria de Trabajadores) y la cooperación internacional (Cooperación Española). Es una unidad técnica transversal cuyo mandato es el de realizar estudios e investigaciones sobre el comportamiento y tendencias del Mercado Laboral en los aspectos más relevantes a éste. Su principal usuario es la STSS, no obstante, en los últimos años se ha convertido en una fuente de asesoría/apoyo a las gestiones del Ministro de Trabajo en turno.

**Situación actual y futura del OML:** Se cuenta con una propuesta de decreto PCM (decreto emitido desde la Presidencia del Consejo de Ministros), que, una vez aprobado, respaldaría la integración del OML como un departamento de la STSS, dándole prioridad tanto en presupuesto de Gobierno, como en acciones para su desarrollo. El departamento estaría orientado a la investigación y estudio del mercado laboral, y a la divulgación de información al respecto. Parte del departamento se conformaría con lo que es el Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social (SIEPSS), el cual se encuentra en construcción, con financiamiento del programa Euro+Labor.

Desde el 2017, se han sentado las bases para el desarrollo del SIEPSS, y estas incluyen las alianzas con instituciones generadoras de información de encuestas como el INE, y otras que generan información a través de registros administrativos, entre ellas la SAR, el IHSS, el Régimen de Aportación Privada (RAP), el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), y el COHEP como representante de la empresa privada. Estos acuerdos permitirían montar un sistema de información desde donde las mismas instituciones puedan hacer consultas, aunque no será un sistema abierto por completo al público.

El Sistema estará funcionando bajo la Tecnología Data Warehouse (DW)<sup>22</sup> en la cual las diferentes instituciones depositarán las variables que en consenso han acordado compartir, tomando en consideración lo que cada uno desea analizar. Cada institución tendrá un Data Mart<sup>23</sup> con las variables que les correspondan y se analizará mediante cubos multidimensionales las variables que requieran para su gestión, toma de decisiones, propuestas, entre otros. Hasta ahora la gran limitante es la normalización u homogenización de los datos ya que cada institución tiene clasificadores e identificadores propios que hacen compleja la minería de datos y el cruce o análisis de variable. Es por ello que se trabajó en el desarrollo de clasificadores nacionales para las variables elegidas y se están haciendo esfuerzos para lograr depurar la información que será compartida en los repositorios de información. Se espera que el SIEPSS esté en funcionamiento para finales del 2019, o al menos con avances importantes.

**Presupuesto:** Desde sus inicios, el OML se ha venido financiando a través de fondos de la cooperación internacional (Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo) y no cuenta con presupuesto del Estado que le asegure sostenibilidad, resultando en reducción constante de su personal y una limitada capacidad de acción en términos de los mandatos que debe cumplir. En la actualidad, el OML ha remitido a las instancias pertinentes una propuesta de Ley en la cual se solicita que el Observatorio tenga un estatus de dirección y con ello se le asigne presupuesto para su gestión ya que el financiamiento de su planilla está siendo cargado a programas que mantiene la STSS y ello limita su posibilidad de crecimiento y más importante aún, de poder contar con un equipo de personas con las capacidades y competencias necesarias para el desarrollo de los procesos de investigación/estudios que tienen a cargo. Actualmente el OML cuenta con tres personas, que se contratan a través del programa de la STSS “Con Chamba Vivís Mejor”. Esta falta de presupuesto dirigido específicamente para acciones de investigación y análisis limita las capacidades del observatorio de generar, gestionar y divulgar información. Con respecto al funcionamiento del SIEPSS, o de la nueva estructura planteada para el OML, no se cuenta con datos del costo que podría tener.

**Periodicidad:** La periodicidad con la que el OML presenta información ha dependido de su capacidad técnica y la disponibilidad de personal capacitado para realizarlo, por lo que sus reportes o notas técnicas se publican de forma bianual en los últimos años, siendo su último reporte publicado el del 2015-2016. Otros informes de mercado laboral (diferentes a las notas técnicas procesadas) se desarrollaron hasta 2011.

**Formatos:** Los formatos utilizados, dependen del tipo de documento disponible, en la Tabla 4 se describen los documentos disponibles, el contenido, y el formato en el que se encuentran. En mayoría los documentos son Word y PDF, y las tablas con indicadores se encuentran en Excel. Todos los documentos se pueden descargar de su página web o a solicitud directa al encargado del Observatorio.

---

22 Colección de datos orientados a temas, mismos que son integrados, no volátiles e históricos. Esta colección se organiza y configura para llevar a cabo procesos de análisis multidimensionales que dan soporte a la toma de decisiones (García Merayo & Luna Ramírez, 2000).

23 Sistema de indexación y extracción de datos. Es un subconjunto de datos dentro de un almacén de datos, que se diseña para satisfacer las necesidades de un grupo específico de usuarios.

**TABLA 4:**  
Información relevante disponible en el OML

Archivo	Contenido	Periodicidad	Variable migratoria	Formato
Estadísticas socio-laborales	El sistema de información socio-laboral <sup>24</sup> tiene cuatro dimensiones de información: laboral, social, económica y demográfica. En cada una contiene módulos y presentan datos, índices, indicadores, variables en diferentes temas, algunos provenientes de encuestas del INE (y con tablas del INE), otros elaborados por el mismo OML. No todas las áreas en cada módulo tienen información disponible.	Datos actualizados hasta 2015.	No se desagrega por nacionalidad la información provista. No se cuenta con otras variables relacionadas a migración laboral en las estadísticas presentadas.	Tablas en Excel, documentos e informes en PDF.
Boletín estadístico	Boletines estadísticos: con información actualizada de mercado laboral hasta 2011 <sup>25</sup> . Posterior se desarrollan Notas técnicas bianuales, la más reciente de 2015-2016. La última nota aún no se publica.	Bi-anual	No incluyen variables de migración o migración laboral.	PDF
Sección encuesta de Hogares	Contiene cuadros creados por el OML a partir de datos de la EPHPM.	Las tablas están actualizadas hasta el 2013, en relación a mercado laboral; aunque algunos indicadores se han actualizado hasta 2015. Tablas de salarios e inflación hasta 2016	No incluye indicadores relacionados a migración o migración laboral en las tablas o análisis de esta temática.	Excel
Estudios regionales sobre flujos migratorios	Dos estudios regionales disponibles: sobre flujos migratorios en Centroamérica y República Dominicana <sup>26</sup> , y sobre la economía informal en esta misma región <sup>27</sup> .	Únicos, de publicación año 2012, y 2013.	Ambos estudios tienen información general sobre migración y migración laboral, aunque la información es actualizada hasta 2012 en el caso del primero y hasta 2013 en el segundo.	PDF
Análisis de migración laboral o estudios relacionados.	No se genera información de este tipo, aun cuando existen algunas preguntas base en el formulario de la EPHPM, el tema no se retoma, ni se cruzan variables.	No aplica	No existente	No aplica

Fuente: Elaboración propia con datos del OML<sup>28</sup>, 2019.

24 Disponible en: <http://201.220.133.199/sistema-de-informacion-oml/>

25 Disponible en: <http://201.220.133.199/oml-boletin-estadistico/>

26 Disponible en: <http://201.220.133.199/wp-content/uploads/2016/09/Informe-de-Honduras-Flujos-Migratorios-Laborales.pdf>

27 Disponible en: <http://201.220.133.199/wp-content/uploads/2016/09/La-Economia-Informal-Centroamerica-Republica-Dominicana.pdf>

28 Disponible en: <http://www.trabajo.gob.hn/inicio/organizacion/direcciones-generales/direccion-general-de-empleo/observatorio-del-mercado-laboral/>

## 3.5 BALANCE GENERAL DEL CAPÍTULO

Honduras tiene un escenario de desarrollo incipiente en materia de Sistema de Información sobre Mercado Laboral, con información generada desde las instituciones relacionadas a la temática, sobre todo en registros administrativos; pero con un limitado seguimiento y minería de datos que permita aprovechar todo lo generado. A esto se le suma un problema marcado de acceso a la información primaria, en donde cada institución genera información propia, que cumple el objetivo de documentar, pero no de informar, y tampoco como herramienta para decidir e incidir; y que, además, está limitada a algunos usuarios internos y no a otras instituciones. Existe poca coordinación entre instituciones para compartir información, por ahora con una única iniciativa promovida a través del SIEPSS, que busca una mayor interacción entre instituciones. Con esta iniciativa, se muestran avances importantes hacia el desarrollo de un potencial SIMEL, coordinando hasta ahora al menos a seis instituciones dispuestas a compartir información y conformando actualmente una mesa de trabajo para el SIEPSS. No obstante, el SIEPSS tiene actualmente una dependencia financiera del programa Euro+Labor, por lo que los esfuerzos realizados hasta el momento pueden no ser sostenibles una vez finalizado el programa.

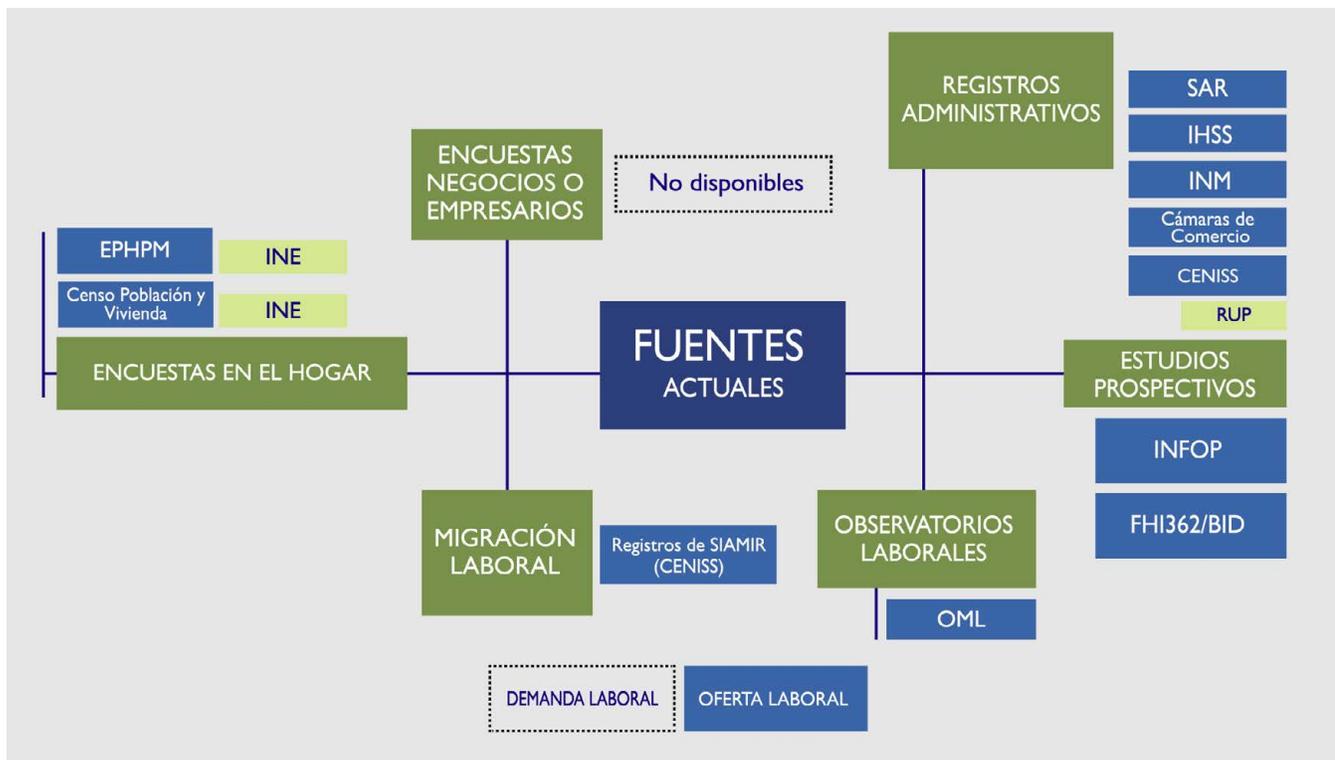
El rescate del OML a través de una asignación presupuestaria directa y de la inserción de un Sistema de Información conjunta entre varias instituciones generadoras de datos, parece la mejor estrategia para iniciar un proceso de generación y divulgación de información de calidad. Sin embargo, un elemento clave para su éxito es la voluntad política y el interés del Estado en la investigación y estudio del mercado laboral, que permita orientar de mejor forma las políticas de empleo, salario y generación de un currículo educativo técnico y/o profesional que supla las necesidades de los empleadores.

La inserción del tema migratorio y específicamente de migración laboral es limitada a nivel de generación de datos. Esto cobra mayor relevancia en un contexto en donde cada vez más, los jóvenes buscan oportunidades fuera de Honduras, orillados por los problemas de empleo que enfrentan, o por la situación de violencia, desigualdad y pobreza. A manera explicativa se presenta en la Figura 1 las diferentes fuentes de información disponible por tipo, y la que describe los tipos de información disponibles para cada institución o tipo de organismo estudiado.

Las iniciativas de desarrollo de SIMEL que existen son incipientes, no se cuenta con un sistema de información como tal, sino con elementos, instrumentos y herramientas que podrían contribuir a un SIMEL. El SIEPSS promete ser un sistema que resuelve en parte el gran problema de diversidad de fuentes, datos y poco control de calidad y estandarización. Entre los primeros pasos tomados, a partir de mediados de mayo de 2019 se introdujo la estructura de la nomenclatura de Clasificadores de Actividades Económicas y de Ocupaciones, adaptado a la CIIU Rev.4HN 2018 y la CNOH08-revisión 2018, respectivamente. No obstante, el Sistema se desarrolla con fondos externos desde el 2017, por lo que debe preverse además de la capacitación de personal técnico y la formación a lo interno de la STSS, la continuidad financiera del sistema; para que se pueda mantener pertinentes los repositorios, el equipo, las consultas y la resolución de problemas. El sistema debería, en cualquier caso, funcionar como un semáforo de posibles situaciones o situaciones en desarrollo, ir más allá del desarrollo de experiencias informáticas y, además, desarrollar competencias analíticas para generar información pertinente, veraz y actualizada.

FIGURA 1:

Fuentes de información sobre el mercado laboral y migraciones laborales en Honduras



**TABLA 5:**  
Fuentes de información según institución

Instituciones	Recursos en web	Registros Admin.	Encuestas fuerza laboral	Encuestas establecimientos	Migración	Bases de datos	Formularios digitales	Formularios manuales	Análisis de datos	Reportes	Descargas	Análisis prospectivo	Guías/ayudas
1. INE	✓	✓	✓	x <sup>1</sup>	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	x	✓
2. STSS	✓	x	x	x	x	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x
3. OML	✓	✓	x	x	x	x	x	x	✓	✓	✓	x	x
4. COHEP	x	x	x	✓ <sup>2</sup>	x	x	x	x	✓	✓	x	x	x
5. CENISS	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓
6. CONMIGHO	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x
7. RAP	✓	✓	x	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x
8. SAR	✓	✓	x	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x
9. INFOP	✓	✓	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	x	✓	x
10. IHSS	x	✓	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x
11. INM	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x
12. Gobernación	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
13. Cámaras	✓	✓	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	x	x	x
14. Sindicatos	x	✓	x	x	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x

<sup>1</sup> Se cuenta con una versión de encuesta de establecimientos de 2010, pero está descontinuada, y la información no está completa.

<sup>2</sup> Se desarrollará un piloto de encuesta de establecimientos con IMPAQ.

Los convenios o acuerdos internacionales cuentan con los pilares fundamentales de la contribución a la paz y la seguridad, la reducción de la pobreza y el impulso hacia el desarrollo sostenible, como también la promoción y el fomento de los derechos laborales y migratorios. Además, constituyen sistemas de soporte que contribuyen a mejorar las condiciones de los migrantes en Honduras y de los hondureños en el extranjero.

Como miembro activo de las Naciones Unidas, Honduras participa en convenciones y asambleas internacionales, ratificando diversos convenios en materia de derechos humanos, y garantizando por ende el reconocimiento, respeto, protección, promoción y cumplimiento de estos. De hecho, los convenios internacionales toman relevancia legal, ya que en el artículo 18 de la Constitución de la República se establece que los Convenios suscritos por el Estado de Honduras se tornan en ley, en el caso de entrar en conflicto con la norma secundaria prevalecen los primeros.

Considerando la temática laboral y migratoria como el centro de la investigación, se puede describir la situación de Honduras en cuanto a la ratificación de convenios internacionales en ambos temas. En el caso de derecho laboral, Honduras ha ratificado 26 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a derechos laborales, de los cuales ocho se encuentran catalogados como convenios fundamentales, tres como prioritarios y 15 como técnicos, todos se encuentran en vigor y ninguno ha sido denunciado (ver Anexo 9,4: Principales convenios ratificados con la OIT en materia laboral).

En materia de migración, Honduras ha ratificado cinco convenciones internacionales, y ha adoptado otras medidas internacionales (dos protocolos, una agenda, un pacto, un acuerdo y una carta de entendimiento) en su agenda con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas que se encuentran dentro del territorio sin tomar en cuenta su estatus migratorio. A continuación, se listan los acuerdos y convenciones internacionales ratificados por Honduras en materia migratoria, así como los protocolos u otros instrumentos adoptados en apoyo a esta temática:

1. El Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular (2016), firmado en 2018;
2. La Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>29</sup>, adoptada en 2015;
3. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la Trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia Organizada Internacional (2003), adoptada como Ley en 2012;
4. Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra mar y aire, aprueba la Ley contra la Trata de personas<sup>30</sup>, para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos y el bienestar de las y los hondureños, alineados a la Visión de País (2010-2038) y el Plan de Nación 2010-2022.
5. Convención sobre el estatuto de los refugiados (1951) ratificada en 1992;
6. Convención sobre el estatuto de los apátridas (1954) ratificada en 2012;

29 El Estado de Honduras adoptó la Agenda 2030, en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible presentan en la meta 10.7: “Facilitar la migración y la movilidad ordenada, segura y regular”.

30 Decreto No 59-2012 (julio, 2012) Publicado en la Gaceta No 32865, En el Capítulo 8 establece que cuando es reintegrada al país la víctima de trata debe tener acceso a educación y trabajo y al disfrute de sus derechos humanos.

7. Convención para reducir los casos de apatridia (1961) ratificada en 2012;
8. Convención sobre los derechos del niño (1989) ratificada en 1990; y
9. Convención internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y sus familiares (1990), ratificada en 2005.
10. Acuerdo de Asociación con la Unión Europea (2012), con un enunciado en la parte II, artículo 19, sobre migración y gestión conjunta de los países de los flujos migratorios entre sus territorios.

En el marco de estos acuerdos ratificados<sup>31</sup>, y bajo el fundamento del Código de Trabajo; la Ley de protección del hondureño migrante y sus familiares; la Constitución de la República (artículo 59, capítulo sobre las garantías referentes al trabajo); la Ley de migración y extranjería y su reglamento; la Ley contra la Trata de personas; y la Ley de población y política migratoria y las políticas públicas para generación de empleo digno; Honduras ha suscrito también acuerdos binacionales que se articulan con los objetivos estratégicos del Plan de Nación 2010 – 2022 y Visión de país 2010-2038<sup>32</sup>.

Por otra parte, se identificó una Carta de entendimiento para fortalecer la capacidad de respuesta del gobierno frente al desplazamiento forzado y la protección de personas desplazadas por la violencia<sup>33</sup>. Firmada entre la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Secretaría de Derechos Humanos, Justicia, Gobernación y Descentralización de Honduras, el 14 de marzo del 2017 (se establece un apoyo mutuo y coordinación conjunta para los años 2018 y 2019).

En el recuento realizado en este estudio, se mapearon al menos 12 acuerdos, en forma de memorándums de entendimiento y algunos programas temporales de migración para trabajadores hondureños en el extranjero. Entre los acuerdos identificados destaca que al menos tres constituyen un acuerdo directo con Gobiernos o embajadas en otro país (uno con Canadá, otro con Estados Unidos y otro con México), y el resto son acuerdos entre empresas, programas o iniciativas específicas en cada país. A continuación, se listan los acuerdos identificados, identificando los primeros cinco como acuerdos vigentes y los últimos siete como no vigentes. Estos últimos se listan a manera informativa, ya que en el estudio se mapean acuerdos ejecutados en los últimos 10 años, y no solamente los que siguen en vigencia.

#### **Acuerdos vigentes:**

1. Memorándum de Entendimiento en el Tratado de Libre Comercio entre Canadá y Honduras, en el que se establece un Acuerdo de cooperación laboral.
2. Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de Honduras y la Asociación de líneas de cruceros Florida-Caribe (FCCA)
3. Convenio de entendimiento entre la Embajada de Estados Unidos y Honduras.
4. Convenio de un programa laboral entre el Gobierno de Honduras y la Fundación de empresas de reclutamiento de mano de obra agrícola extranjera (FERME) de Canadá.
5. Acuerdo operativo de cooperación técnica entre la STSS, la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional, la Secretaría de Gobernación y Justicia y Derechos Humanos y la Oficina Nacional de la OIM, para la gestión de programas de migración laboral temporal y trabajo de hondureños en el exterior.

31 Esta investigación no incluye otros acuerdos regionales en el marco del SICA, ya que solo se incluyen los relacionados al mercado laboral y migración.

32 El Plan de nación 2010-2022 y Visión de país 2010-2038, establece en el objetivo número 3: Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo digno, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental. En los objetivos generales de ambos planes no se establecen metas específicas o acciones relacionadas al desarrollo de un SIMEL.

33 Esta carta se enmarca en el Acuerdo de país firmado entre el Gobierno de Honduras y ACNUR en agosto, 2016

### Acuerdos no vigentes:

6. Memorándum de entendimiento en materia de cooperación laboral entre México, Guatemala y Honduras.
7. Cuatro acuerdos temporales (no vigentes) entre empresas específicas en Canadá y España y la STSS en Honduras, y la Oficina Nacional de la OIM, para contratación temporal y puntual de trabajadores;
8. Dos acuerdos regulares de migración de fuerza laboral para trabajos temporales, generalmente en el sector agrícola (uno con El Salvador para trabajadores agrícolas de campo y otro con Chile para trabajadores agrícolas especializados), ambos discontinuados.

## 4.1 MAPEO DE ACUERDOS BINACIONALES EN MATERIA DE MIGRACIÓN LABORAL

Los acuerdos binacionales identificados se pueden clasificar en dos grupos, el primero que incluye los memorándums y acuerdos de cooperación entre el gobierno de Honduras y otros países o empresas en dichos países para contratar trabajadores hondureños en el extranjero, que están vigentes; y el segundo que incluye los acuerdos para contratación de trabajadores temporales, generalmente en el marco de un programa de cooperación e intercambio entre Honduras (STSS, a través de la gestión de programas de migración temporal) con otros países o empresas en dichos países, los cuales ya no están vigentes o que están discontinuados. A continuación, se describen todos los acuerdos, con los detalles en cada acuerdo relacionados a ramas de actividad cubiertas, cantidad de trabajadores, periodos o vigencia, requisitos y costos para los o las trabajadoras.

### 4.1.1 Convenios y memorándums de entendimiento vigentes

#### 1. Memorándum de Entendimiento en el Tratado de Libre Comercio Canadá y Honduras, en el que se establece un acuerdo de cooperación laboral

**País o empresa:** Canadá.

**Contenido del acuerdo:** Este es un acuerdo de cooperación laboral en el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Canadá y la República de Honduras. Dicho tratado incluye un acuerdo de cooperación ambiental y un acuerdo de cooperación laboral, que se establece a través de un memorándum de entendimiento firmado por ambos países el 15 de septiembre del 2014 en la ciudad de Ottawa, Ontario, Canadá. El acuerdo laboral establece: el nivel de protección laboral de conformidad con la legislación interna, mejorar las condiciones laborales y niveles de vida en cada una de las partes; fomentar el intercambio de información completa y abierta respecto a la legislación interna de cada parte.

**Avances en materia de migración laboral relacionadas al acuerdo:** En el acuerdo de cooperación laboral se ha establecido una línea indicativa de las posibles áreas de cooperación; sin embargo, está en proceso que Canadá en el futuro proporcione empleo a más trabajadores hondureños. Actualmente la Secretaría de Trabajo no ha realizado trámites para la migración laboral hacia Canadá, bajo este tratado y memorándum en específico.

**Ramas de actividad:** Canadá tiene relaciones comerciales con Honduras en sectores como la minería, textiles, una fábrica maquiladora de industria ensambladora (la más grande de Canadá en el exterior) que genera empleo a más de 15.000 trabajadores. Sin embargo, en el marco de este memorándum no se han establecido ramas de actividad.

**Entidad Responsable:** El Gobierno de Honduras mediante Decreto 251-2013 de fecha 7 de junio 2013, establece que la Secretaría de Estado en los Despachos de Industria y Comercio, hoy Secretaría de Estado en los Despachos de Desarrollo Económico, es responsable de la administración e implementación del Tratado de Libre Comercio (TLC) que entró en vigor el 1 de octubre, 2014. El ministerio de Comercio Internacional de Canadá asume que el Tratado además de establecerse en lo comercial, también incluye la cooperación laboral y ambiental.

**Períodos o vigencia:** No establecidos.

**Requisitos:** No establecidos.

**Cantidad de trabajadores/as:** No aplica

**Costos para trabajadores/as:** No aplica.

## 2. Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de Honduras y la Asociación de líneas de cruceros Florida-Caribe (FCCA)

**País o empresa:** Línea de Cruceros Florida-Caribe (Estados Unidos, Caribe y América Latina)

**Contenido del acuerdo:** El Gobierno de Honduras en 2016 firmó un Memorándum de Entendimiento con la asociación de líneas de cruceros Florida-Caribe, con el propósito de generar oportunidades de trabajo para miles de marinos hondureños, a través de las 19 líneas de cruceros que operan más de 100 barcos en el estado de la Florida (Estados Unidos), el Caribe y América Latina. La migración laboral de hondureños que se alistan en la marina mercante está avalada por la Ley sobre alistamiento de marinos (Decreto No 932 del 30 de mayo 1980).

**Avances en materia de migración laboral relacionadas al acuerdo:** Se cuenta con una aplicación informática (ALE-QR) desde donde se llenan las aplicaciones de migrantes marinos, y se lleva un registro detallado de las boletas de embarque (nombre del barco, bandera, contrato, tarjeta de salud, pasaporte, fotografía).

**Ramas de actividad:** Turismo, con las diferentes ramas de trabajo que aplican para trabajar en un crucero (cocina, servicio).

**Entidad Responsable:** STSS

**Períodos o vigencia:** Entró en vigor en 2016, sigue vigente y no tiene periodos establecidos.

**Requisitos:** La expectativa es elevar la oferta de puestos de trabajo para gente de mar, teniendo como requisito hablar inglés, aprobar los cursos de capacitación y las certificaciones para cada tipo de trabajo, (Internacional, 2016),

**Cantidad de trabajadores/as:** No especificado.

**Costos para trabajadores/as:** No tiene costo.

### 3. Convenio de Entendimiento entre la Embajada de Estados Unidos y el Gobierno de Honduras

**País o empresa:** Estados Unidos de América, a través de la embajada de los EEUU.

**Contenido del acuerdo:** El Convenio de Entendimiento entre la Embajada de los Estados Unidos y el Gobierno de Honduras, sobre migración laboral temporal para trabajadores hondureños a través de la visa H2, tiene como objetivo brindar oportunidades de trabajo a hondureños migrantes que buscan mejorar sus condiciones de vida. La migración de estas personas se fomenta de forma ordenada y regular para que no se expongan a los peligros de la migración irregular.

**Avances en materia de migración laboral relacionadas al acuerdo:** El acuerdo se encuentra vigente, y depende de la demanda laboral de las empresas en Estados Unidos. No se indicó información específica, ya que es un programa nuevo creado en 2019.

**Ramas de actividad:** Agricultura, jardinería, construcción y otros servicios.

**Entidad Responsable:** STSS

**Períodos o vigencia:** A partir del 11 de abril de 2019, sin periodo especificado.

**Requisitos:** El proceso de reclutamiento lo realiza la STSS, los solicitantes deben cumplir con requisitos específicos de la publicación de la oferta laboral. Los solicitantes deben llenar solicitud y una hoja de reclutamiento; y pueden preguntar dónde se realizará el trabajo, número de petición, fecha de vigencia, tipo de trabajo que realizará, salario, hospedaje y el transporte.

**Cantidad de trabajadores/as:** Un aproximado de 1.400 hondureños serían beneficiarios anualmente.

**Costos para trabajadores/as:** No tiene costo para asegurar el empleo, ni de proceso de llenado o reclutamiento.

### 4. Convenio de un programa laboral entre el Gobierno de Honduras y la Fundación de empresas de reclutamiento de mano de obra agrícola extranjera (FERME) de Canadá.

**País o empresa:** Canadá.

**Contenido del acuerdo:** Convenio firmado con el presidente de la Fundación de empresas de reclutamiento de mano de obra agrícola extranjera (FERME), para contratación de trabajadores hondureños en el sector agrícola y cárnico.

**Avances en materia de migración laboral relacionadas al acuerdo:** No especificado.

**Ramas de actividad:** Agricultura y Cárnicos.

**Entidad Responsable:** STSS

**Períodos o vigencia:** Firmado el 2 de diciembre de 2016. No se establece un periodo de vigencia; sin embargo, el plazo de los contratados en 2018 ya venció y retornaron al país. Desde el programa de migración laboral temporal, se desconoce el número de personas que regresaron a trabajar en la siguiente temporada, debido a que fue un trato de manera directa entre el trabajador y la empresa.

**Requisitos:** Personas calificadas en el sector agrícola y cárnico.

**Cantidad de trabajadores/as:** El proyecto inició el 31 de enero del 2017, con 220 emigrantes hondureños. En 2018 fueron contratados 157 trabajadores, de los cuales fueron recontratadas 97 personas del proceso anterior y 60 personas más que eran nuevas solicitantes.

**Costos para trabajadores/as:** No especificado.

## 5. Otros acuerdos

Junto con los acuerdos descritos, también existe un acuerdo operativo y de cooperación técnica entre las Secretarías de Trabajo y Seguridad Social, la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional, la Secretaría de Gobernación y Justicia y Derechos Humanos y la Oficina Nacional de OIM en Honduras. El acuerdo fue firmado en febrero de 2007 y sigue vigente. Este acuerdo se firma en el marco de la gestión de programas de migración laboral temporal y gestión de trabajos para hondureños en el exterior. Complementario a este acuerdo, se aprobó y adjuntó al mismo, una Agenda adicional, la cual fue firmada el 15 de agosto de 2008. Esta agenda tenía el objetivo principal de conformar un Comisión Interinstitucional que articulara de forma efectiva y funcional las acciones contenidas en el acuerdo.

Otra iniciativa para el apoyo al tema de migración laboral es la de la creación de la Fuerza de Tarea de Atención al Migrante. Entre otras iniciativas se ha apoyado la creación del Observatorio Consular CONMIGHO, y la alimentación de datos de migrantes hondureños retornados a través del CENISS. En particular, la Fuerza de Tarea de Atención al Migrante, es una unidad creada bajo Decreto Ejecutivo PCM 033-2014, y está integrada por varias instituciones gubernamentales y no gubernamentales, el Centro de Atención al Migrante Retornado (CAMR); Organismos autónomos como el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), y el Despacho de la Primera Dama, que funge como coordinadora.

### 4.1.2 Memorándums de entendimiento para trabajo temporal no vigentes

#### a. Memorándum de entendimiento en materia de cooperación laboral entre México, El Salvador, Guatemala y Honduras.

**País o empresa:** México.

**Contenido del acuerdo:** La implementación se lleva a cabo a través de un plan conjunto de apoyo a trabajadores migrantes de Centroamérica en México, el que se ejecuta a través de un Programa laboral migratorio temporal. El acuerdo fomenta la existencia de mercados laborales inclusivos y promueve la protección de los derechos humanos y laborales de las y los migrantes.

**Avances en materia de migración laboral relacionadas al acuerdo:** No especificado.

**Ramas de actividad:** Agricultura y Servicios.

**Entidad Responsable:** STSS

**Períodos o vigencia:** Firmado en 2016 como programa piloto, y establece un periodo de hasta seis meses (180 días) para los migrantes centroamericanos, desde su entrada al país.

**Requisitos:** Los trabajadores debían ser calificados ya sea en el desempeño agrícola o de servicios, según la ocupación a desempeñar.

**Cantidad de trabajadores/as:** Un total de 1000 trabajadores migrantes durante la totalidad del programa piloto; originarios del norte de Centroamérica. No especifican cantidad de personas para cada país.

**Costos para trabajadores/as:** No especificado.

**b. Plan piloto para regular movimientos migratorios, tránsito vecinal de migrantes laborales temporales entre El Salvador- Honduras.**

**País o empresa:** El Salvador

**Contenido del acuerdo:** Este plan incluía permiso de trabajo temporal para trabajadores hondureños en El Salvador en las ramas de actividad especificadas.

**Ramas de actividad:** Café (cosecha), algodón, servicios y construcción.

**Entidad Responsable:** No especificado.

**Períodos o vigencia:** Firmado en 2008, con vigencia de un año. En la actualidad ya no está vigente.

**Requisitos:** No especificado.

**Cantidad de trabajadores/as:** Un total de 45.000 trabajadores hondureños que se desplazan a El Salvador. Este es un estimado del plan piloto.

**Costos para trabajadores/as:** No especificado.

**c. Memorandum de entendimiento entre la Secretaría de Agricultura de Honduras y el Ministerio de Agricultura de Chile.**

**País o empresa:** Ministerio de Agricultura de Chile.

**Contenido del acuerdo:** El Gobierno de Chile pone a disposición del gobierno de Honduras cuadros profesionales pertenecientes a destacadas instituciones del sector, tales como, Servicio Agrícola y Ganadero, Instituto nacional de Desarrollo Agropecuario, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, el Instituto de Investigaciones Agropecuarias y la Fundación para la Innovación Agraria, entre otros. A partir de este memorandum se establecía promover la contratación de hondureños profesionales especializados en Chile, y viceversa.

**Ramas de actividad:** Agricultura, asistencia técnica de acuerdo con las necesidades productivas y del mercado.

**Entidad Responsable:** Secretaría de Agricultura y Ganadería en Honduras.

**Períodos o vigencia:** Firmado el 24 de noviembre de 2000. No establece la vigencia.

**Requisitos:** Profesional técnico agrícola especializado.

**Cantidad de trabajadores/as:** No se establece una cuota.

**Costos para trabajadores/as:** Honduras a través de la Secretaría de Agricultura se compromete a

proporcionar los recursos necesarios para el financiamiento de viáticos y pasajes de los profesionales que viajaron a Chile.

#### d. Otros programas temporales de migración laboral discontinuados

Entre las secretarías de Trabajo y Previsión Social de los países receptores de fuerza de trabajo y los que aportan trabajadores temporales migrantes, se establecen convenios para migración de fuerza laboral de forma regular, los que son contratados para trabajos temporales (por lo general para el sector agrícola). Los contratantes establecen los requisitos, experiencia, el período y el número de personas a contratar. En el caso de Honduras, se mapearon cuatro de estas iniciativas que parten ya sea del Programa de Migración Laboral Temporal Ordenada de la STSS, o de la Oficina Nacional de la OIM en Honduras. La Tabla 6 presenta el contenido de dichos acuerdos, cantidad de trabajadores beneficiarios, plazos y rama de actividad.

**TABLA 6:**  
Otras iniciativas de migración laboral temporal – no vigentes

Programa y país	Periodo o vigencia	Cantidad de trabajadores/as	Requisitos/rama de actividad
Contrato temporal en la empresa Maple Leaf Foods.  Manitoba, Alberta y Saskatchewan, Canadá.	Se realizó en 2008. No se conoce si ha tenido seguimiento.	148 trabajadores hondureños para 2008, en total 392 beneficiarios entre 2007 y 2012	Trabajadores para plantas procesadoras de carne. No se especifican requisitos.
Contrato temporal en Granjas el Dorado.  Alberta, Canadá.	Se realizó en 2008. No se conoce si ha tenido seguimiento.	31 beneficiarios	Agricultura. No se especifican requisitos.
Contrato temporal con empresa de servicios de gestión de recursos agrícolas extranjeros (Foreign Agricultural Resources Management Services, FARMS).  Canadá.	No especificado, pero se describe como una iniciativa de una vez, sin otras repeticiones.	96 trabajadores, quienes finalizando el contrato regresaron al país. Se desconoce si volvieron a ser contratados por esa empresa.	Agricultura. No se especifican requisitos.
Contrato temporal con Frutas Queralt.  España.	Se hizo el acuerdo en 2009, y se dio seguimiento al programa hasta 2014.	60 beneficiarios entre 2008 y 2012.	Agricultura. No se especifican requisitos.

Fuente: Elaboración propia con datos de entrevistas, 2019.

## 4.2 ¿CÓMO SE EVALÚAN LOS PROGRAMAS O ACUERDOS DE MIGRACIÓN LABORAL?

Debido a que no existe un sistema de registro o referencia de los programas o acuerdos temporales para migración laboral, es difícil encontrar información documentada y ordenada sobre los resultados de dichas iniciativas o aspectos relacionados a su seguimiento y lecciones aprendidas. De acuerdo a las entrevistas realizadas, la gestión laboral que se realiza en el caso de personas con intención de trabajar en otros países es similar a la que se realiza con personas nacionales que buscan empleo en empresas nacionales. Se realiza una promoción y selección de personas hondureñas que reúnen los requisitos establecidos por los contratantes en el país de destino, partiendo de las solicitudes de dichas empresas a través de notas verbales. Los contratantes, por lo general, son empresas intermediarias de colocación de empleo en el país de destino.

Para el caso de los acuerdos de trabajo temporal y la solicitud de trabajadores hondureños a través de notas verbales, no existe un sistema de seguimiento y evaluación que verifique y valore el cumplimiento de acuerdos mínimos en cuanto al aseguramiento de salarios justos, atención médica y otros beneficios laborales. Por otra parte, los Convenios, Acuerdos y Memorándum de Entendimiento, en los cuales ha intervenido la STSS para la contratación de migrantes laborales hondureños, no establecen los mecanismos de evaluación para valorar el cumplimiento de las normas establecidas por la OIT para los trabajadores migrantes.

En el proceso de contratación también existe un vacío en el seguimiento, ya que los trabajadores salen del país, cumplen su contrato temporal y retornan sin que haya un mecanismo de registro o monitoreo sobre la forma en que fueron tratados durante el desempeño de sus actividades. Así mismo, no se recolecta información de retroalimentación desde los empleadores.

En el Instituto Nacional de Migración, no se cuenta con mecanismo de control específico para las personas que salen bajo contratos temporales a trabajar en otros países, el requisito al salir y entrar al país es llenar el trámite migratorio que se realiza de forma electrónica. Lo que se tiene es una base de datos de los movimientos migratorios de las personas nacionales e extranjeras que ingresan y salen del país, así como de los extranjeros que solicitan residencia.

## 4.3 BALANCE: POSIBILIDADES Y LIMITACIONES QUE SE OBSERVAN EN LA IMPLEMENTACIÓN

Con el marco existente de convenios internacionales en materia laboral, migración y migración laboral, se cuentan con las bases para la construcción de iniciativas eficientes y sostenibles para el apoyo a hondureños que emigran del país en busca de oportunidades laborales. No obstante, en la práctica, el ejercicio de estos convenios y acuerdos y la ejecución de proyectos y memorándums se realizan de forma más informal y de acuerdo con las necesidades y oportunidades del momento. Reflejo de esta situación es que la información relacionada a la ejecución de acuerdos y convenios es limitada, o por lo menos no es divulgada de manera más amplia.

La gestión para laborar en el exterior no difiere tanto de la que se realiza para la gestión de empleo con empresas nacionales: se presenta una solicitud de la empresa y se buscan personas con ese perfil para presentar un CV, o en este caso para presentar solicitudes o aplicaciones. En este particular, destaca la falta de seguimiento por parte de las instituciones ejecutoras de los acuerdos a los casos exitosos y no exitosos de migración por motivos laborales y el registro del cumplimiento de condiciones laborales

y registro de recontractación. En su gestión, el Gobierno de Honduras a través de la Cancillería y la STSS, o a través de la intervención con organismos internacionales, ratifica Acuerdos, Convenios y Memorándum de Entendimiento, o pacta acuerdos de forma verbal para la contratación de fuerza de trabajo temporal. Los trabajadores hondureños salen del país bajo contratos con empresas extranjeras, y en algunos de estos contratos, se establecen los compromisos de los empleadores para garantizar el respeto a la integridad y la salud de los migrantes laborales; sin embargo, no se cuenta con documentación que respalde el cumplimiento de estos compromisos por parte de las empresas; es decir un sistema de seguimiento por parte de las instituciones ejecutoras de los acuerdos.

La falta de seguimiento a estos contratos y a los trabajadores migrantes temporales en los centros laborales de los países destino, es una dificultad, porque no hay manera de comprobar el cumplimiento del respeto a los derechos humanos y de los migrantes laborales, establecidos en las convenciones internacionales a las cuales está suscrito el Estado de Honduras. Estas carencias o vacíos deberán usarse para fortalecer la elaboración de los nuevos convenios con las empresas contratantes, en los cuales la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social asegura la aplicación de lo establecido en las convenciones internacionales a las cuáles están suscritos. Además de establecer un control a través de los registros, acompañados de informes y análisis de seguimiento a los trabajadores migrantes temporales.

La información por rescatar es desde la promoción y divulgación de las ofertas de trabajo de la STSS y las presentadas por los posibles contratantes, desde donde resalta: el proceso de selección (¿cuántos se presentaron?, ¿cuántos fueron entrevistados?, ¿cuántos fueron seleccionados?); contratación (¿cuántos fueron contratados? país destino, empresas que los contrataron, tiempo de contratación, fecha de inicio y de finalización de los contratos). Lo anterior, en función de conocer el desempeño de los centros laborales y dar seguimiento oportuno para constatar el respeto de los derechos humanos de los trabajadores migrantes hondureños (salarios, atención médica, alojamiento, transporte, aseguramiento de la integridad de los trabajadores, entre otros). A partir de las indagaciones realizadas en este estudio se considera que no se realiza un análisis previo del mercado laboral que permita verificar las necesidades de los sectores en cuanto a mano de obra; estos procesos se realizan más a solicitud de empresas, y a partir de las oportunidades de alianza que se presenten.

La prospectiva es el análisis de tendencias y oportunidades de innovación, que en el caso del mercado laboral implica generar información y análisis sobre la formación profesional y técnica que se necesita desarrollar desde la oferta de fuerza laboral, como herramienta para anticiparse y adecuarse a las necesidades de la demanda laboral del país. Las instancias bajo estudio no generan análisis prospectivos del mercado laboral; sin embargo, en el marco del programa Euro+Labor (financiado por la Unión Europea), el cual desarrolla un programa de fortalecimiento institucional a la STSS, y al INFOP, se han realizado diversas actividades enmarcadas en cinco resultados de gestión, siendo uno de ellos la generación de capacidades y competencias en actores claves para la elaboración de estudios prospectivos. Bajo esta iniciativa, el proceso de análisis prospectivo se ha realizado como ejercicio práctico, por la naturaleza de la intervención del programa Euro+Labor, en términos de fortalecimiento institucional, tratando de cubrir la mayoría de los pasos que exige la metodología que se seleccionó.

En esta misma temática, se identificó un estudio previo relacionado a demanda laboral que brinda algunas pautas sobre competencias y habilidades demandadas por las empresas en el país, desde una perspectiva de cadena de valor. El estudio se titula “Estudio del Mercado Laboral en Honduras”<sup>34</sup> y se desarrolló a finales de 2016 por la empresa FHI 360, a solicitud del Programa Regional de Desarrollo de la Fuerza Laboral (financiado por USAID). Aunque no es un análisis prospectivo como tal, este estudio constituye un mapeo de cadenas de valor para la identificación de la demanda laboral para cuatro sectores de relevancia: café, turismo, textiles y salud. La metodología de la investigación se basa en consultas (entrevistas) a empresas del sector, identificando con representantes de dichas organizaciones, las competencias y habilidades demandadas por los empleadores, sobre todo para programas de estudio técnico de dos o tres años (como prioridad del programa). El estudio presenta resultados de percepción entre los empleadores relacionado tanto a las capacidades necesarias de los solicitantes potenciales, así como a las oportunidades disponibles.

En general, la investigación destaca que los empleadores consideran que el sistema de educación en Honduras tiene limitantes para la preparación necesaria de candidatos para puestos técnicos, principalmente en temas administrativos. Así mismo describe las oportunidades pautadas por sector, así:

- a. En el sector café: profesionales en control de procesos o catación, personas para la supervisión de importaciones, y en comercialización (tanto de maquinaria y equipo agrícola como de productos); y en la finca, administradores, gerentes de sistemas de calidad, y personas para asistencia técnica del cultivo.
- b. En el sector turismo: profesionales en mantenimiento y restauración de patrimonio cultural, guías turísticos, diseñadores web, chef (alta cocina), coaseguro de turistas, seguridad, desarrolladores de destino, agentes de viaje, asistentes de vuelo y servicio al cliente.
- c. En el sector textil: profesionales para administrador de producción, supervisores de bordado, desarrolladores de software, técnicos en mantenimiento industrial, diseño (industrial) de moda y prendas, química industrial, y diseño industrial.
- d. En el sector salud: técnicos capacitados para uso y mantenimiento de equipo hospitalario y de laboratorio, enfermeras con funciones profesionales no auxiliares, médicos patólogos, médicos con especialidad en neumología, personal formado en seguridad ocupacional.

34 Disponible en: <https://www.advanceprogram.org/wp-content/uploads/2017/12/LMA-Honduras-02-24-17.pdf>

e.

Este estudio contribuye a información base que puede ser retomada por actores clave a cargo de sistemas de educación en el país, sobre todo educación técnica como el INFOP. La metodología de consulta es sencilla y de hacerse una repetición podría mostrar al menos un panorama de cómo se encuentra la demanda laboral en un sector en específico, o con un grupo de empresas en un periodo determinado. No se conoce el nivel de divulgación del estudio, sin embargo, sí fue un estudio citado por el COHEP durante las entrevistas; no así por otras instituciones.

A continuación, se brinda mayor detalle del análisis prospectivo que se realiza desde la iniciativa de Euro+Labor, la STSS y el INFOP, el papel que juega cada institución, así como la metodología que se utilizó para levantar la información necesaria, la periodicidad en la que se realiza, resaltando en este tema que al momento es la primera iniciativa de este tipo, y finalmente un balance que enfatiza las fortalezas de lo realizado y los vacíos observados.

## 5.1 ¿QUIÉNES HACEN ANÁLISIS PROSPECTIVO EN CADA PAÍS?

En Honduras no se realizan análisis prospectivos como actividad regular para la toma de decisiones. Es hasta la intervención del programa Euro+Labor que se gestionó la realización de ejercicios tendientes a desarrollar las capacidades y competencias en este tipo de análisis, mismas se espera sigan siendo desarrolladas y profundizadas por parte del INFOP, que fue la institución preparada para ello.

El programa Euro+Labor implementa varios procesos a lo interno de la STSS, cada uno con su propio programa y estructura: 1) definición de marco de acción conjunta entre el gobierno y los interlocutores sociales (empleadores y trabajadores), 2) fortalecimiento institucional de la STSS, particularmente del SENA, fortalecimiento de INFOP y la metodología de estudios de prospección en cinco sectores: educación, café, turismo, cacao, y recursos naturales, 3) acceso a empleo decente a través de políticas de mercado laboral fortalecidas, 4) integración de sistemas de información dispersos actualmente en un solo sistema (SIEPSS), y 5) el fomento del empleo juvenil y prevención de la migración, a través del programa de jóvenes en el municipio de Comayagua. Este último, orientado a la niñez y adolescencia migrante retornada, el que ejecutan con el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

La metodología prospectiva en desarrollo es un trabajo conjunto entre Euro+Labor, en la STSS, y el INFOP, este último como implementador y ente que adoptará la metodología. Este proceso está permitiendo reflexionar sobre lo que se está haciendo en la producción y cuáles son las expectativas de aprendizajes requeridos por la juventud de los diferentes sectores. Además, servirá de base para que el INFOP diseñe su currículo educativo a través de herramientas y métodos que permitan realizar procesos de formación, que oferten los servicios laborales que demandan las empresas privadas y el Estado de Honduras.

El INFOP fue creado mediante Decreto Ley No 10, el 20 de diciembre de 1972. Es una institución rectora de las políticas de formación profesional para contribuir al desarrollo económico y social del país, orientado a todos los sectores de la economía. Como instituto nacional, ofrece un espacio de formación profesional a las y los jóvenes hondureños, quienes obtienen una certificación para laborar en la empresa privada y estatal nacional, y a nivel internacional. El INFOP tiene 25 centros de formación y capacitación técnica; los cuales, por acuerdo tomado en la Junta Directiva del INFOP, y la STSS, a partir del 15 de marzo del 2019, fueron transferidos con sus fondos de inversión a la Secretaría de Educación. Este traspaso se realizó mediante un Convenio basado en las reformas internas y estructurales solicitadas por el sector privado. El INFOP recibe aportaciones de la empresa privada y de la cooperación técnica de las agencias internacionales, entre ellas, la Cooperación Japonesa, Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo

Internacional (USAID), PROJOVEN y la Cooperación Suiza.

Los estudios que están en proceso y que se presentarán en el segundo semestre de 2019, abarcan sectores que fueron seleccionados por acuerdo de gobierno y su programa 2020. Los rubros que se analizan son café, cacao y horticultura (sector agroindustria), turismo y debido a que el estudio compete a las necesidades de capacitación para la aplicación de tecnología específicas (tecnología de punta pertinente al rubro), la educación o formación se incorpora de forma transversal en los estudios. Los estudios están aún en revisión y no han sido liberados para su difusión.

Debido a la relevancia que tienen los estudios de prospección, el INFOP creó un departamento de Prospección, a partir del 2019, cuya responsabilidad es generar estudios en áreas de interés de las comunidades. La investigación rescata el interés y necesidades laborales de las personas de las comunidades, a través de reuniones de consulta con las fuerzas vivas (patronatos, líderes comunitarios, asociaciones de padres y madres de familia, juntas de agua, maestros y maestras de los centros escolares, ONG locales, entre otras), con quienes obtienen información sobre las demandas de formación profesional de la población, especialmente de las y los jóvenes, las actividades económicas que se desarrollan en la zona, empresas privadas y otras organizaciones productivas que ofertan trabajo en el nivel local.

## 5.2 ¿QUÉ METODOLOGÍA UTILIZAN PARA REALIZAR ESTOS ANÁLISIS?

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través del programa EURO+LABOR y el INFOP, inició una trazabilidad metodológica prospectiva desde 2017, aplicada en los cinco sectores priorizados. En noviembre del 2018 presentaron resultados de la Prospección de la formación profesional en Honduras, al año 2028; sin embargo, aún no se han presentado los resultados del análisis de prospectiva completo.

El método utilizado para realizar los estudios prospectivos fue el del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil (SENAI). Esta metodología tiene como objetivo general “prever la necesidad futura de mano de obra calificada en la industria, para lograr el oportuno y adecuado ajuste de los perfiles ocupacionales y educativos, lo que contribuye a aumentar la competitividad de las empresas” (OIT, 2015). La metodología SENAI permitió a los participantes en los estudios prospectivos, conocer elementos que pueden ser útiles para la planificación estratégica de la formación profesional en el INFOP. Como parte de la metodología se aplicó la técnica DELPHI utilizando un panel de especialistas, para analizar las tendencias y la prospectiva tecnológica; motivando, a partir de lo identificado por los especialistas y la opinión de los expertos, una reflexión colectiva sobre las nuevas tecnologías educativas y conocimientos innovadores que puedan implementarse en cada sector. A continuación, se describen las etapas de desarrollo de los estudios, paso a paso:

- 1. Pre-prospectiva o etapa preparatoria:** El recorrido metodológico para construir la prospectiva de la formación profesional, tuvo una etapa Pre-prospectiva o preparatoria, que inició con reuniones a lo interno de la Unidad de Coordinación del Programa (UCP) de Euro+Labor, reuniones con representantes del INFOP (Director, planeación y coordinación pedagógica) y procesos de sensibilización a los equipos de trabajo. En esta etapa fue fundamental la conformación del Comité Consultivo, constituido con representantes de los gremios, trabajadores, cámaras, secretarías de Gobierno, Consejo económico y social, Plan de desarrollo del gobierno de Honduras, del Consejo Hondureño de Ciencia, Tecnología e Innovación (COHCIT), Educación superior y terciaria.
- 2. Primera capacitación conceptual e identificación de fuentes:** Los cinco equipos ejecutores de los estudios prospectivos (uno por sector) participaron en un primer proceso de capacitación en

aspectos conceptuales de la prospección y análisis a futuro (previsiones), analizaron factores de cambio, identificaron principales fuentes de trabajo, información secundaria y primaria. En una segunda fase del proceso de capacitación, se trabajó en equipos temáticos para identificar los cambios que deben realizarse en las currículas educativas, las tendencias ocupacionales, avances tecnológicos, perspectivas de desarrollo productivo, ambiental y turístico del mercado laboral en cada sector (ver Anexo 9,5: Instituciones y organizaciones que participaron en el estudio prospectivo).

- 3. Panel de especialistas por sector:** Como parte de la técnica DELPHI, los cinco equipos se programaron desarrollar en el mes de junio, 2017, paneles de especialistas por cada sector a fin de visualizar el futuro a partir de preguntas orientadoras. Se realizaron dos paneles: el primero, realizado del 6 al 13 de junio, 2017, para identificar los proyectos en cada uno de los cinco sectores en los que participarían en: Educación (11 especialistas), Café (12 especialistas), turismo (8 especialistas), Horticultura (12 especialistas), Cacao (25 especialistas). Durante este panel se diseñaron cuestionarios para entrevistar en línea a personas expertas en cada sector. Y, el segundo, en agosto de 2017 en el que se realizó la selección de las Tecnologías Emergentes Específicas (TEE).
- 4. Cuestionario a expertos e informe de avances:** Entre agosto y septiembre del 2017, se compartió el cuestionario diseñado con expertos en cada sector (116 personas entrevistadas), acompañado de un informe de avances. En el primer semestre 2018, se identificaron las Tecnologías Emergentes Específicas (TEE) del diseño curricular (conocimientos, habilidades y actitudes) para 2022-2028. Los resultados de todo el proceso fueron presentados en noviembre 2018.
- 5. Ajustes a diseños de currículas y desarrollo de mapa estratégico de seguimiento:** Actualmente se están realizando ajustes en los diseños curriculares y mapa de ruta estratégico (plan de acción conjunto). En julio 2019 se realizará la divulgación de los resultados de los estudios prospectivos de la formación profesional. Como un proceso paralelo, el INFOP está actualizando la oferta de formación profesional en función de la demanda captada en los sectores de estudio. De hecho, se cuenta con un departamento a cargo de esta temática, que dará seguimiento a los resultados de los estudios prospectivos.

## 5.3 PERIODICIDAD

En Honduras, el análisis prospectivo de mercado laboral es un primer proceso que está en curso, por lo que todavía no se puede establecer la periodicidad. La prospectiva de la formación profesional para el mercado laboral no es un estudio que se realiza una sola vez, sino que es parte de un proceso continuo dentro de una dinámica cambiante que va siendo determinada por los avances y cambios tecnológicos, que obligan a reestructurar y fortalecer las currículas educativas.

En el actual proceso que realiza el INFOP, con apoyo del Euro+Labor, se plantea una duración de cinco a diez años máximo, para implementar los resultados de los estudios, precisamente porque las tecnologías educativas van cambiando y tienen que estar innovando en la currícula nuevos conocimientos técnicos que estén acordes con los cambios de la globalización (mecanización, desarrollo turístico, tecnologías de comunicación, entre otros). Los estudios responden al Plan de Nación 2010-2022 porque generan oportunidades de formación profesional, a las personas trabajadoras, especialmente dirigidos a jóvenes, para que sus demandas laborales estén en concordancia con las ofertas empresariales del sector privado y del Estado, tanto a nivel nacional como internacional.

## 5.4 BALANCE DEL CAPÍTULO

En términos de análisis de prospectiva, el avance del país es limitado, ya que a la fecha solamente una institución (INFOP) está siendo preparada para desarrollarlos. Sin embargo, a partir de los resultados obtenidos en los estudios prospectivos realizados, el INFOP está actualizando desde ya la oferta de formación profesional en función de la demanda que ha sido captada en los sectores de estudio, la que va orientada específicamente a que las y los jóvenes se preparen de acuerdo con las nuevas tecnologías, requeridas en el mercado laboral, para su inserción en las diversas ocupaciones disponibles en el país.

Un aspecto positivo que puede destacarse de este ejercicio es que contó con la participación de representantes de los cinco sectores y diferentes organizaciones dentro de los mismos, tanto estatales como privadas. Esto no solo enriquece los estudios, sino el interés de los actores en investigar el potencial curricular del país a favor de las demandas actuales del mercado laboral. Por otra parte, la metodología ha contribuido para que el INFOP oriente de mejor manera los procesos de formación en otras comunidades para atraer a la población a recibir una formación más ajustada a su propia realidad y demandas de formación profesional, según las zonas o sectores en que se encuentran. Además, un tema importante es la sostenibilidad financiera de este tipo de iniciativas, en donde, la creación de un departamento a lo interno del INFOP que trabaja específicamente la prospectiva, brinda un panorama positivo para el desarrollo de nuevos estudios a futuro.

A pesar de esto, es importante decir que un aspecto de seguimiento a los estudios realizados por INFOP es el poder multiplicar la experiencia con otras instituciones, involucrando también otras entidades de formación, no solo técnica sino también profesional y especializada, como las universidades nacionales y privadas, u otros organismos (empresa privada, centrales de trabajadores, entre otros) que fomenten el desarrollo de la juventud en el país. Este aspecto es clave, ya que la metodología se desarrollaría de forma más amplia, priorizando este tipo de estudios para la toma de decisión en materia de desarrollo curricular, más basado en las necesidades del mercado (nacional e internacional) que en las posibilidades locales de oferta educativa.

En Honduras existen vacíos importantes de información en materia de mercado laboral y más aún, vacíos en el acceso a los datos que se generan desde las diferentes instancias, y en la generación de información de migración laboral. Así mismo, si bien no existe un Sistema de Información sobre Mercado Laboral como tal, hay una iniciativa incipiente que está encausada a desarrollarlo, y varios elementos dispersos que pueden rescatarse para este fin. Las conclusiones pretenden puntualizar los principales hallazgos de la investigación, a partir de la experiencia del equipo investigador en el uso y acceso de la información disponible sobre mercado laboral y migración, así como desde la percepción de los actores involucrados durante el estudio. Las conclusiones y recomendaciones se presentan divididas por temática: a) fortalecimiento institucional, b) tratamiento, análisis y uso de datos y c) otros.

## 6.1 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

### Normatividad

- En Honduras, se debe partir de la apropiación de un concepto integral de un Sistema de Información sobre Mercado Laboral y de la importancia de la comprensión de sus elementos desde las diferentes instancias que generan y que utilizan información sobre mercado laboral. La conceptualización de un SIMEL es clave, pero no como un concepto trillado para la generación de bases de datos, cuadros, informes y registros; ni para el desarrollo de un esquema de divulgación de información que no se utiliza. El concepto mismo del SIMEL parte de la atribución de distintos actores de responsabilidad compartida en el uso de información, que servirá, entre otros fines, para tomar decisiones de importancia. Este esquema de documentar, analizar y divulgar a través de un sistema de información debería ser parte de los mandatos de transparencia entre todas las potenciales instituciones participantes.
- El tema de empleo ha sido un elemento de suma importancia para el actual Gobierno, por lo que la generación de información y construcción de un sistema que permita encausar políticas podría ser un aspecto de importancia que puede encausarse. Así mismo, el tema migratorio ha generado algunas iniciativas como las que se desarrollan desde el CENISS para reorientar el apoyo a los migrantes hondureños retornados; esto muestra que puede haber cierta apertura para fortalecer las iniciativas existentes hacia el desarrollo de un SIMEL. No obstante, Honduras no cuenta con una política migratoria laboral expresa como tal, sino de acciones puntuales del Gobierno para el cumplimiento de la Ley de Migración y el Código de Trabajo, u otras leyes conexas.

### Instituciones

- En el caso de Honduras, existen ejemplos de sistemas creados<sup>35</sup>, que generan información, pero que no se potencian a su máxima capacidad o no se utilizan lo suficiente. Por esta razón, un primer paso para el desarrollo de un SIMEL exitoso es concientizar a las instituciones generadoras y

35 Particularmente el caso del Sistema de Información sobre Niñez, Adolescencia y Mujeres (SISNAM), que está en funcionamiento desde 2003 y es apoyado por Naciones Unidas (UNICEF).

usuarias potenciales del sistema, sobre la importancia de generar información limpia, ordenada, y actualizada, que pueda compartirse con otras instancias, sin generar sentido de competencia o propiedad sobre la información.

- El manejo de soluciones informáticas basadas en Inteligencia de negocios, minería de datos y bases de datos inteligentes, requiere de personal con capacidades y competencias claves que permita: a) utilizar eficientemente los recursos de información, b) depurar errores y desarrollar comandos de alerta, c) generar análisis y reportes con información pertinente; lo anterior para dinamizar cambios positivos y toma de decisión en distintos niveles.

## Sostenibilidad

- A través de la cooperación internacional mediante el programa Euro+Labor, se ha diseñado un sistema de información (Sistema de Información de Empleo Productividad y Seguridad Social SIEPSS, aún en proyecto piloto), para gestionar y analizar variables pertinentes al mercado Laboral, entre otros. Con este sistema se espera poder proveer a las instituciones generadoras de datos, la posibilidad de analizar variables que apoyen su gestión. Este proyecto ha encauzado ya varias acciones hacia la construcción de un sistema; sin embargo, todavía queda mucho por hacer y la mayor limitante es la finalización del programa, como única fuente de financiamiento del sistema.
- Parte importante de la sostenibilidad de un sistema de información, es la construcción de las bases institucionales que lo sostienen. El OML en Honduras no cuenta con un presupuesto asignado para su funcionamiento, y el decreto que acreditaría su independencia y relevancia aún no se encuentra aprobado, poniendo en riesgo la ejecución de iniciativas como esta, que necesitan de cobertura institucional para su desarrollo.

## 6.2 TRATAMIENTO, ANÁLISIS Y USO DE DATOS

### Registros administrativos

- En Honduras no existe, en este momento, un Sistema de Información de Mercado Laboral que funcione como tal, sino varias aplicaciones informáticas que funcionan desde distintas fuentes, en distintos ritmos y con poca dinámica e interrelación. Además de una única iniciativa vigente, pero en construcción de un sistema de indicadores, y el Observatorio de Mercado Laboral desde donde se genera alguna información. En este contexto, la generación de registros administrativos es de suma importancia, ya que la mayoría de las instituciones los generan, para llevar cuenta de sus acciones y para registrar a sus usuarios, beneficiarios, contribuyentes, o empresas.
- Hay una amplia variedad de registros administrativos generados desde diferentes instituciones públicas que pueden retomarse para análisis, posterior a una limpieza y armonización de los datos, así también otros registros generados desde el sector privado como las bolsas de empleo de Cámaras de Comercio, de la STSS y bolsas privadas, que contiene información valiosa de empresas o establecimientos y de la demanda de fuerza laboral.
- Un vacío importante de los registros administrativos que se generan en el país es que en mayoría no se retoman para ser analizados (a excepción del CENISS y el INE), ni siquiera por las mismas instituciones. La información que poseen los registros administrativos de las diferentes instancias puede suplir datos y tendencias que no se obtienen desde las encuestas y censos; sin embargo, su valor solamente puede estimarse de forma empírica, ya que el acceso a los mismos es limitado a los departamentos de informática, o a solicitud interna de las instituciones.

- El acceso a los registros administrativos entre instituciones también es limitado, ya que entre instituciones no se comparte información que podría ser relevante para la toma de decisiones. Esto no permite realizar una minería de datos, ni rescatar información que se levanta periódicamente desde otras fuentes.

## Encuestas y censos

- La principal fuente desde donde se genera información sobre el mercado laboral en el país es la Encuesta Permanente de Hogares y Propósitos Múltiples. La encuesta incluye al menos 75 preguntas relacionadas a la temática y cinco preguntas que tienen que ver con el tema de migración. Dada su periodicidad (cuatro veces al año), la encuesta merece una revisión de los módulos que deben levantarse más periódicamente, para lograr una mayor eficiencia en el levantamiento y un mayor aprovechamiento de la información generada
- Las iniciativas de análisis de información sobre mercado laboral son incipientes (OML, COHEP, STSS desde la dirección de Salarios, la dirección de empleo) y desde esta investigación no se observó en los análisis la inclusión de la variable migratoria. Todas las instituciones mencionadas utilizan como base o fuente principal de información a la EPHPM. Los análisis actualizados encontrados sobre mercado laboral se desarrollan desde el COHEP y la Dirección de Salarios de la STSS; por otro lado, se pudo apreciar que la labor del OML se ha visto mermada en los últimos años por la falta de presupuesto para desarrollar acciones, lo cual ha limitado la generación de reportes actualizados, a pesar de contar con resultados de la encuesta publicados a 2018.

## Integración del tema de migración laboral

- La integración de la temática de migración y más de migración laboral es ausente entre los principales generadores de información a nivel nacional. El mayor registro de información al respecto se realiza desde el CENISS a través del SIAMIR, y otras pocas variables que se rescatan desde la EPHPM, y entre algunos registros administrativos identificados. En este sentido, se denota no solo un vacío de información sino de sentido de prioridad en la temática, que podría fomentarse a través del fortalecimiento de los instrumentos de recolección ya existentes, y de la inclusión de algunas variables en registros administrativos.
- Con respecto a los acuerdos en materia de migración laboral, se identificaron tanto los acuerdos marco (convenciones y tratados internacionales) de los que Honduras es partícipe, así como otros memorándums, proyectos o acuerdos verbales relacionados a migración laboral; particularmente acuerdos de migración para trabajo temporal de trabajadores hondureños con al menos seis países (Canadá, España, Estados Unidos, México, El Salvador y Chile). Entre estos acuerdos, algunos ya no están vigentes o funcionaron como proyectos piloto, o como iniciativas de una sola ocasión; y para esta investigación no se encontró documentación sobre los resultados o monitoreo de estos. Este factor limita los aprendizajes que puedan generarse de estas iniciativas; y además indica que como en otros aspectos de los sistemas de información, hay un vacío en la documentación o sistematización de lo realizado, lo cual se sostiene con la memoria colectiva de los ejecutores, y con los documentos de los acuerdos (cuando están disponibles) que se manejan de forma limitada entre las partes interesadas.

## Análisis prospectivo

- Los estudios de prospectiva de mercado laboral tienen la función de analizar las necesidades de formación para asegurar su adecuación con el empleo. Es hasta hace poco que Honduras,

mediante el apoyo de la cooperación externa, realiza un ejercicio para incursionar en el tema de la prospección, basando este proceso en la observación de las tendencias del mercado laboral, las necesidades y cambios tecnológicos, organizacionales y ocupacionales; y cómo éstos deben ser considerados en los programas de formación profesional. Este proceso, por ahora está limitado a analizar sectores de interés para la oferta educativa técnica desde el INFOP, y a pesar de que en el desarrollo de la metodología consideró a varias organizaciones del sector público y privado, el ejercicio de desarrollo e implementación de una nueva currícula se desarrollará solamente desde esta institución.

- Los cambios tecnológicos, la creciente demanda de empleos dignos y las presiones alrededor de la migración laboral, son elementos que deben mantenerse en perspectiva en lo que refiere al desarrollo de capacidades y competencia de la fuerza de trabajo; así mismo lo es la integración de otras instituciones de educación superior en la investigación de lo que está demandando el país en cuando a fuerza laboral se refiere.

## Difusión y acceso

- En términos generales, el problema en Honduras no es la generación de suficiente información, sino el acceso limitado a la misma. De la información clave necesaria para analizarse en materia de mercado laboral, la que se encuentra disponible de forma pública es la de la EPHPM del INE y la de los formularios de registro del CENISS (RUP y SIAMIR). Del resto, información de registros administrativos de distintas instancias, solamente se encuentra disponible para las mismas instituciones o de forma parcial para el público (el caso de información que se comparte a través del Portal Único como la del IHSS).

## 6.3 OTROS

- En el SIEPSS cada una de las seis instituciones que integran la fuente de datos que alimenta el sistema, ha elegido las variables que le son necesarias para la toma de decisiones y las mismas les serán provistas con regularidad (en teoría) mediante la solución basada en inteligencia de negocios conocida como Data Warehouse (DW) y gestionada por cada institución a través del Data Mart.

Hasta ahora, existe poca documentación de los vacíos en materia de SIMEL y en la identificación de las principales fuentes de información que pudiesen servir para desarrollar un sistema de información funcional, disponible, dinámico y que permita generar y divulgar información para la toma de decisión. Los hallazgos de la investigación buscan, de la manera más constructiva, puntualizar los vacíos y proponer posibles alternativas para llenarlos. En las recomendaciones, se espera reunir el conjunto de elementos propuestos por las instituciones beneficiarias de un sistema funcional, que permitan desarrollarlo a partir de lo disponible.

## 7.1 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

### Normatividad

- Cualquier iniciativa que esté en pro a la toma de decisiones y la generación de políticas o acuerdos en materia de Mercado Laboral y Migración laboral como lo es el caso de un SIMEL para Honduras, debe ser respaldada por decretos de ley que vayan más allá de la permanencia de un gobierno o las influencias de un partido político, sobre todo porque según los actores entrevistados, a pesar de los esfuerzos para realizar análisis en estos temas y entregar al gobierno los resultados encontrados, pocas veces dicha información es considerada en la decisión sobre la dirección de las políticas que se gestionan e implementan. Es necesario, en este caso, fortalecer lo existente, retomando el SIEPSS como una base para el desarrollo de un SIMEL para el país, y reforzando los vínculos entre las instituciones que lo conforman. La participación de las instituciones generadoras como la STSS, el INE, el IHSS, la SAR, INFOP y COHEP, en la mesa de trabajo conformada, será clave para respaldar la importancia de un SIMEL, a partir de una experiencia exitosa de compartir información y divulgarla de forma pertinente.
- Actualmente existe una iniciativa de ley (PCM) en borrador para elevar el estatus actual del OML y potenciar la finalización del SIEPSS como un sistema generador de información sobre mercado laboral; sin embargo, esta iniciativa requiere fuerte apoyo estatal para seguir en funcionamiento, misma que puede apalancarse del fuerte interés del actual gobierno en el tema de empleo y en la alta tasa de retornados en los últimos meses, y además que puede ser respaldada desde la mesa interinstitucional conformada para el SIEPSS, o desde la mesa de migración laboral.

### Instituciones

- La sostenibilidad del sistema depende de la apropiación de este por parte de las instancias que proveen, analizan datos y generan políticas en torno a los temas que se evalúan a través de este. Ello implica un compromiso por parte de las instituciones para asegurar el financiamiento de sus operaciones, el mantenimiento y actualización del sistema (Software, Hardware) depurado y estandarización de los datos, seguridad informática y, además, contar con personal capacitado y competente para su correcto funcionamiento, desarrollo y permanencia en el tiempo.

- Las seis instituciones ya incluidas en el SIEPSS deberán comprometerse no solo a compartir información que pueda ser relevante para el sistema, sino también a generar información de calidad y con los criterios técnicos previamente establecidos. Debe existir un compromiso fuerte entre aquellas instituciones que aportaran información desde registros administrativos (IHSS, STSS, SAR, INFOP), para crear fuentes de datos armonizados, y de información actualizada. Para estas instituciones ya existe un memorándum de entendimiento, en el cual también puede incluirse la importancia de levantar información relevante sobre migración laboral. Por otra parte, el papel de las instancias que analizan información es sumamente relevante ya que se cuenta con profesionales de ciencias económicas y estadísticas (en COHEP, STSS) que pueden realizar análisis desde las diferentes bases de datos, proveyendo una gama de resultados interesantes para describir el mercado laboral y la migración laboral en el país. Otro actor relevante que debería considerarse como aliado para el análisis de datos es la academia; en este sentido se debe verificar el interés de participación de entidades universitarias nacionales como la Universidad Autónoma de Honduras, u otras universidades privadas.
- En consideración de la existencia de una iniciativa incipiente de SIMEL en Honduras, como lo es el SIEPSS, y que esta se ha desarrollado de forma cercana con la STSS, se considera que el líder de un desarrollo consecutivo de un sistema SIEPSS en versión mejorada debería ser la STSS, particularmente liderada desde el OML, como un departamento independiente dentro de la secretaría, o desde un nuevo departamento creado con el fin de generar y divulgar información, en específico. El hecho que el sistema sea parte de un departamento de empleo podría limitar el enfoque del sistema.
- El SIEPSS debería figurar como un sistema de alerta no solo en el tema de empleo, productividad y seguridad social, sino en otros aspectos relevantes del mercado laboral como la demanda laboral, la prospección, y parte esencial de este estudio de la migración laboral. Por lo tanto, es importante incluir entre los actores generadores y difusores de información a actores del ámbito migratorio tales como el INM, como actor que comparte información actualizada sobre migración internacional; y el CENISS (CONMIGHO), como actores que cuentan con registros importantes sobre retornados, y de participantes de programas de beneficio social. Además de otros actores del sector privado como las Cámaras de Comercio e Industrias, que cuentan con muchos registros de oferta y demanda laboral.

## Sostenibilidad

- Para que un SIMEL sea funcional en el país, considerando el contexto hondureño, es necesario instaurarlo como parte de un esfuerzo de Estado, en donde se da prioridad, no solo a la necesidad de generar información actualizada y accesible sobre el mercado laboral y la migración laboral, sino a la ventaja de contar con información actualizada que permita encausar políticas y apoyo ante una situación de vulnerabilidad como la que vive el país en materia de empleo y migración. En este sentido es necesario que las acciones orientadas a desarrollar un SIMEL en el país, retomen el SIEPSS como un proyecto de estado, en el cual se cuente con una asignación presupuestaria, como parte de un departamento de la STSS, o del mismo OML.

## 7.2 TRATAMIENTO, ANÁLISIS Y USO DE DATOS

### Registros administrativos

- Los registros administrativos podrían ser una fuente importante de información de mercado laboral, si desde su generación fuesen desarrollados como instrumentos de recolección de

información primaria, y no como sistemas primarios de documentación. Para generar registros de calidad, se debe contar con un protocolo para la generación de los mismos. Este tema debe ser priorizado y liderado por el administrador del potencial sistema de información de mercado laboral (en este caso la STSS), desde donde se elaborarán pautas, criterios y reglas para la generación de registros en las principales instituciones de interés, considerando que la información es variada, pero estableciendo estándares básicos de limpieza de datos, y recolección de variables relevantes tanto sobre empleo y mercado laboral como de migración laboral.

- Los registros principales que deberían revisarse con detenimiento y sobre todo inducir para la introducción de variables de migración laboral (por ser de amplia cobertura) son los registros que se generan en las diferentes instancias estudiadas. Aquí particularmente se refiere a los formularios de ingreso de datos de las bolsas de empleo del SENAHEH (Empléate y Empléate +), la base de datos de la dirección de inspecciones de la STSS que tiene información de perfil de empleados en las empresas inspeccionadas, el formulario de ingreso de la bolsa de empleo del INFOP, los formularios de ingreso de las bolsas de empleo de las Cámaras de Comercio e Industria de las principales ciudades, los registros generados por el INM relacionados a migración laboral y las bases de datos del IHSS, SAR y el RAP; estos últimos en proceso de revisión ya a través del SIEPSS. Además, es importante, que aunque en el CENISS ya se cuenta con un formulario específico para migrantes retornados, se incluya en el formulario del RUP, variables relacionadas a migración laboral y otras variables específicas de empleo y ocupación, ya que solamente con este registro se cuenta con mucha información de oferta laboral (más de 1,3 millones de registros) en distintos puntos del país.

## Encuestas y censos

- Honduras cuenta con un presupuesto importante (arriba de USD 650.000 por año) asignado para el levantamiento de una encuesta periódica de empleo, la cual constituye un instrumento valioso para medir de forma periódica el estado de la oferta de trabajo. Sin embargo, este instrumento es sumamente largo para ser levantado con la periodicidad actual (cuatro veces al año) y por ende también tiene un costo elevado por su larga duración de levantamiento (dos horas y media). El instrumento en su estado actual incluye módulos que no necesitan levantarse cuatro veces al año, y sin los que se reduciría considerablemente el tamaño de una encuesta de empleo, y por ende su costo anual, eficientizando su ejecución y presupuesto. Se conoce que en este sentido se realizó una prueba piloto de una encuesta más corta, por lo que se recomienda verificar el costo-beneficio de una encuesta de empleo más corta que se levante periódicamente y una encuesta de hogar separada con menor periodicidad.

## Integración del tema de migración laboral

- Dada la limitada integración de la “variable migratoria” y la temática de migración laboral en las diferentes fuentes disponibles, se recomienda realizar un rediseño de los principales instrumentos de recolección de información de mercado laboral (EPHPM, Censo de Población y Vivienda, Formularios de CENISS, y otros registros administrativos relevantes), integrando, desde una óptica constructiva elementos (variables, indicadores, preguntas específicas) que pudiesen dar luz sobre la temática, este proceso debería ser apoyado de manera cercana por la OIM y la OIT en el país, de considerarse pertinente, y por las instancias desde donde se genera esta información (INE, CENISS, STSS).
- En el estudio de mapeo de los acuerdos y convenios sobre migración laboral se evidencia una carencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de los procesos que se establecen tanto con otros países, así como con empresas internacionales para el apoyo a sistemas de empleo temporal

de migrantes hondureños en el extranjero. Dados estos vacíos, es importante establecer un sistema de seguimiento y evaluación de los convenios, tratados, memorándum de entendimiento y otros instrumentos sobre migración laboral, que firma Honduras con otros gobiernos y empresas de los países destino, con el fin de garantizar que no solo se mencionen las obligaciones laborales de los empleadores y los periodos de contratación en los mismos, de acuerdo a las convenciones internacionales; sino también, que se tengan elementos de control de la calidad del empleo y las condiciones necesarias para un empleo digno en el extranjero. A partir de estos vacíos también se debe fortalecer la elaboración de los nuevos convenios con las empresas contratantes, a partir de modelos de convenios bilaterales, que contienen aspectos ideales a monitorear, con registros, informes y análisis de seguimiento a los trabajadores migrantes temporales

- En los datos proporcionados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad social, no hay información desagregada por género en lo que se refiere al número de migrantes laborales que han sido apoyados para trabajar en otros países. Es importante visibilizar los datos de las contrataciones y ocupaciones de hombres y mujeres, en todos los informes, tomando en cuenta que en los últimos años hay una feminización de las migraciones. Según información proporcionada en mayo 2019 por el Comisionado Nacional de Derechos Humanos (CONADEH) hay más de 700.000 mujeres jefas de hogar que sostienen el 33% de los hogares y que se ven obligadas a buscar trabajo en el nivel nacional a través de la migración interna y/o migrar para buscar trabajo en otros países, principalmente a EEUU y España.

## Análisis prospectivo

- A partir de las experiencias obtenidas con estudios relacionados a la demanda laboral en Honduras, y en particular con el primer estudio prospectivo realizado bajo el liderazgo de Euro+Labor, es importante potenciar y propiciar en otras instituciones, tanto estatales como del sector privado, el conocimiento, apropiación y desarrollo de la metodología prospectiva, a fin de que realicen sus propios estudios de prospección de mercado laboral. Algunas de estas instituciones pueden incluir el COHEP, la Universidad Autónoma de Honduras, u otras universidades privadas. De esta manera, se fortalecerán los servicios públicos y privados de empleo y sus mecanismos de intermediación laboral para las contrataciones de trabajadores y trabajadoras, según los perfiles requeridos por las empresas.
- Junto con lo anterior, se requiere incluir al sector empresarial (COHEP, Cámaras de Comercio e Industrias, Federación de Agroexportadores FPX, Inversión y Exportaciones FIDE) en la realización de los estudios prospectivos de formación profesional, partiendo también de estudios similares al desarrollado por USAID en donde se puntualizan las necesidades de fuerza laboral que tienen las empresas y por ende brinda pautas sobre hacia donde debería ir la formación profesional y técnica. Este aspecto también puede rescatarse en la continuidad de iniciativas para el levantamiento de encuestas de establecimientos, que brinden mayor información sobre las necesidades de fuerza laboral de las empresas.

## Difusión y acceso

- Como se ha indicado anteriormente, uno de los mayores problemas en cuanto a sistemas de información es el acceso a los datos generados, y en cuanto a acceso se refiere no es solamente la disponibilidad de las bases de datos o registros para uso público; sino también la disponibilidad de personas con capacidad técnica analítica para retomar la información, procesarla y divulgarla. Si bien es cierto, es importante recalcar que las instituciones deben tener mayor apertura hacia el compartir información, también es relevante que se generen capacidades de análisis, minería de

datos, generación de reportes y difusión en las instituciones que conforman el sistema. Este proceso puede ser apoyado de cerca por la OIT, que cuenta con fuerte experiencia en la construcción de sistemas regionales de información, y por la OIM, sobre todo en la sensibilización e inclusión del tema de migración laboral en los análisis.

## 7.3 OTROS

- En el desarrollo del SIEPSS, si bien el diseño de esta solución perfila la obtención de una poderosa herramienta de análisis, aún existen una serie de elementos claves que deben ser abordados para alcanzar su correcto funcionamiento y sostenibilidad. Entre los elementos identificados se encuentran:
  - a. La normalización y estandarización de los datos que genera cada institución ya que los mismos hasta ahora se compilan con formatos e identificadores que no son compatibles entre las instituciones.
  - b. La capacidad técnica que debe existir en cada institución tanto para la gestión del sistema como el análisis de los datos. En este sentido es necesario que se capacite personal en cada instancia, o que se realicen intercambios con instituciones como el INE, para la aplicación de buenas prácticas en la recolección y análisis de datos.
  - c. El espacio físico y virtual donde se maneje el DW, las condiciones de seguridad informática y las exigencias tecnológicas en cuanto a hardware y software pertinente, elemento que requiere inversión constante que debería ser asumida por las partes beneficiadas, sobre todo por el hecho de que el ente cooperante que hasta ahora ha financiado este sistema (Euro+Labor) está por finalizar su gestión al respecto. En este aspecto, es importante estudiar el potencial de integrar al sistema en construcción una solución alternativa como la propuesta de Sistema de la OIT en Ginebra, la cual puede integrar no solo solución informática de menor costo, sino también un acompañamiento del proceso para la institución que lo lidere.
  - d. La apropiación del sistema tanto por las instituciones que lo alimentan y se benefician de éste, como por el Estado quien requiere información clave y oportuna para la generación de políticas y la toma de decisiones.

# BIBLIOGRAFÍA



Alto Comisionado de Naciones Unidas para Refugiados

2018 *Situation update Response to Arrivals of Asylum Seekers from the north Central America to Mexico*. Recuperado el 25 de Junio de 2019, Disponible en: <https://www.acnur.org/5bf8b8ff4.pdf>

Banco Central de Honduras

2018 *Estadística económica- Producto Interno Bruto Base 2000*. 5 de Mayo de 2019, Disponible en [https://www.bch.hn/pib\\_base2000.php](https://www.bch.hn/pib_base2000.php)

2018 *Honduras en Cifras 2016-2017*. Disponible en [https://www.bch.hn/download/honduras\\_en\\_cifras/hencifras2015\\_2017.pdf](https://www.bch.hn/download/honduras_en_cifras/hencifras2015_2017.pdf)

2018 *Resultado Encuesta Semestral de Remesas familiares*. Obtenido de [https://www.bch.hn/download/remesas\\_familiares/remesas\\_familiares\\_012019.pdf](https://www.bch.hn/download/remesas_familiares/remesas_familiares_012019.pdf)

2019 *Memoria Anual 2018*. (B. C. Honduras, Ed.) Disponible en: Banco Central de Honduras: [https://www.bch.hn/download/memoria/memoria\\_anual\\_2018.pdf](https://www.bch.hn/download/memoria/memoria_anual_2018.pdf)

Centro Nacional de Información del Sector Social de Honduras (CENISS)

2019 25 de junio. Disponible en: CENISS Web site: <http://ceniss.gob.hn/migrantes/>

Consejo Hondureño para la Empresa Privada

2018 Boletín Mercado Laboral. Tegucigalpa, M.D.C.: Consejo Hondureño para la Empresa Privada.

FEREMA

2017 *Informe de progreso educativo de Honduras (IPEH)*. Tegucigalpa MDC: Universidad Pedagógica Naciona FRancisco Morazán I UPN-FM.

García Merayo, F., & Luna Ramírez, E.

2000 *El proceso Data Warehousing y los meta datos*. Conciencia Tecnológica, 15.

Instituto Hondureño del Café

2019 *Página principal del IHCAFE*. Disponible en: [www.ihcafe.hn](http://www.ihcafe.hn)

Instituto Nacional de Estadísticas

2018 *Anuario Sistema Estadístico Nacional 2013-2017*. Recuperado el 25 de Abril de 2019, de Sistema Estadístico Nacional: <https://www.ine.gob.hn/images/Productos%20ine/ANUARIOS%20SEN/Anuario%20Electronico%20SEN%202013%202017/index.html>

2018 *Boletín Mercado Laboral*. Obtenido de <https://www.ine.gob.hn/images/Productos%20ine/Boletines/Boletines%202018/Boletin%20Mercado%20Laboral%202018.pdf>

2018 *Boletín Pobreza*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas: <https://www.ine.gob.hn/images/Productos%20ine/TrifoliosHogares/2018/Boletin%20Pobreza%202018.pdf>

2018 *Cuadros de problemas de empleo*. Obtenido de <https://www.ine.gob.hn/index.php/component/content/article?id=87>

2018 *Encuesta permanente de hogares de propósitos múltiples*. EPHPM. Tegucigalpa.

2019 *Estadísticas semanales*. Obtenido de [www.ine.hn](http://www.ine.hn): [www.ine.hn](http://www.ine.hn)

Internacional, S. d.

2016 *Gobierno y Líneas de Crucero firman acuerdo que promoverá empleo para hondureños*. Tegucigalpa: Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional.

La Prensa Honduras

2019 [www.laprensa.hn](http://www.laprensa.hn). Recuperado el 8 de junio de 2019, de La Prensa Honduras: <https://www.laprensa.hn/economia/1259293-410/proyectan-alza-25-precio-cafe-final-ano-honduras>

Naciones Unidas

2017 *International Migration Wall Chart*. Disponible en: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationWallChart2017.pdf>

Observatorio Consular y Migratorio de Honduras

2017 *Situación de Migrantes Hondureños en Estados Unidos*. Disponible en: <https://www.conmigo.hn/infografias/>

Observatorio de Mercado Laboral

2016 *Nota Técnica sobre el Mercado Laboral Hondureño*. Tegucigalpa, M.D.C.: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

OIM, O. I.

2019 *Migración y Trabajo Infantil Honduras*. Disponible en: <http://mic.iom.int/webntmi/honduras/>

OIT

2015 *Prospección de necesidades formativas para la generación de empleos verdes en Centroamérica y República Dominicana*. (I. d. Dominicana, Ed.) San José, Costa Rica: OIT. Impresión digital.

STSS, S. d.

2019 *Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2018-2019*. Tegucigalpa.

ANEXOS

## 9.1 PERSONAS CONSULTADAS

TABLA 7:  
Instituciones consultadas o participantes de grupo focal

No.	Nombre de institución	Departamentos o informantes	Contacto
1	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)	Dirección General de Empleo	Patricia Canales
2	STSS	Observatorio de Mercado Laboral	Cándido Ordoñez
3	STSS	Programa de Migración Laboral Temporal	Nohelia Canizales
4	STSS	Dirección de Inspección Laboral	Sergio Raudales
5	STSS	Departamento de Migración Laboral	Berna Isabel Martínez
6	STSS	Programa Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para Jóvenes en Honduras / Euro+Labor - en el marco de la construcción del SIEPSS	Gloria Velásquez
7	STSS	Programa Euro+Labor, encargada de estudios de prospección.	Gloria Véliz
8	STSS	Exdirectora Regional San Pedro Sula	Bessy Lara
9	Instituto Nacional de Estadísticas (INE)	Departamento de estadística social y demografía	Horacio Lovo
10	Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)	Departamento Legal	Santiago Herrera
11	COHEP	Desarrollo Económico	Jeny Antúnez
12	COHEP	Desarrollo Económico	Lina Mejía
13	COHEP	Desarrollo Económico	Paolo Burgos
14	Secretaría de Gobernación Justicia y Descentralización	Cooperación Externa	Keydi Andino
15	Instituto Hondureño de Formación Profesional (INFOP)	Acciones Formativas	Hada Isabel Valeriano
16	INFOP	Acciones Formativas	Maritza Agüero
17	Instituto Hondureño de Turismo (IHT)	Viceministra	María José Moncada
18	IHT	Gestión institucional y relaciones interinstitucionales	Tatiana Siercke
19	Instituto Nacional de Migración (INM)	Departamento de Estadísticas	Rubén Darío Núñez
20	INM		Nancy López

21	OIM-Honduras		Melanie Gómez
22	OIM-Honduras		Roberto Canizales
23	Secretaría de Relaciones Exteriores	Cancillería	Liza Medrano (pospuesta)
24	Cámara de Comercio e Industrias de Cortés	Recursos Humanos - Bolsa de empleo	Elvia Santos
25	Sindicato INSEP (Infraestructura y Servicios Públicos)	Representante	Erick Amador
26	INFOP	División Técnico Docente	Edgardo Valenzuela
27	INFOP	Asistente División de Acciones	Elfren Matute
28	Secretaría de Gobernación Justicia y Descentralización	Planificación Gobernabilidad Local	Bryan Contreras
29	Secretaría de Gobernación Justicia y Descentralización	Jefe Unidad de Planificación Municipal	Ramón Antonio Torres
30	Secretaría de Gobernación Justicia y Descentralización	Director Desarrollo Económico	Leonardo Martínez

# 9.2 FORMULARIO DE CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2013



REPUBLICA DE HONDURAS  
SECRETARÍA DE ESTADO DEL DESPACHO PRESIDENCIAL  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA  
XVII CENSO DE POBLACION Y VI DE VIVIENDA



LA INFORMACION SOLICITADA ES CONFIDENCIAL Decreto Legislativo No. 86-2000 del 8 de Julio de 2000		BOLETA ADICIONAL <input type="checkbox"/> Llene la ubicación geográfica, pase a la sección D y continúe con la sección F.	
		BOLETA PARA OTRO HOGAR <input type="checkbox"/> Llene la ubicación geográfica, pase a la sección C y continúe la entrevista.	

SECCION A. UBICACION GEOGRAFICA			
1. DEPARTAMENTO	[ ] [ ]	7. ALDEA	[ ] [ ] [ ] [ ]
2. MUNICIPIO	[ ] [ ]	8. CIUDAD O CASERIO	[ ] [ ] [ ] [ ]
3. AREA	[ ] [ ]	9. BARRIO O COLONIA	[ ] [ ] [ ] [ ]
4. ZONA	[ ] [ ]	10. MANZANA	[ ] [ ] [ ] [ ]
5. SECTOR	[ ] [ ]	6. SEGMENTO	[ ] [ ] [ ] [ ]
		11. No. DE VIVIENDA EN EL RECORRIDO	[ ] [ ] [ ] [ ]
		12. No. DE HOGAR	[ ] [ ] [ ] [ ]

DIRECCION EXACTA: (calle, avenida, carretera, camino, etc.) \_\_\_\_\_

SECCION B. DATOS DE LA VIVIENDA							
<p><b>1. TIPO DE VIVIENDA</b></p> <p><b>PARTICULAR</b></p> <p>Casa Independiente ..... <input type="checkbox"/> 01</p> <p>Apartamento ..... <input type="checkbox"/> 02</p> <p>Cuarto en mesón o cuartería ..... <input type="checkbox"/> 03</p> <p>Local no construido para vivienda ..... <input type="checkbox"/> 04</p> <p>Rancho ..... <input type="checkbox"/> 05</p> <p>Casa improvisada ..... <input type="checkbox"/> 06</p> <p>Otro tipo de vivienda particular ..... <input type="checkbox"/> 07</p> <p><b>COLECTIVA</b></p> <p>Hotel, pensión, casa de huéspedes ..... <input type="checkbox"/> 08</p> <p>Hospital, sanatorio o clínica ..... <input type="checkbox"/> 09</p> <p>Orfanato o asilo ..... <input type="checkbox"/> 10</p> <p>Cuartel, batallón o posta policial ..... <input type="checkbox"/> 11</p> <p>Prisión o reformatorio ..... <input type="checkbox"/> 12</p> <p>Otro tipo de vivienda colectiva ..... <input type="checkbox"/> 13</p> <p style="text-align: right;">Pase a la sección F →</p> <p><b>MATERIALES DE CONSTRUCCION DE LA VIVIENDA</b></p> <p><b>2. ¿Cuál es el material predominante en las paredes exteriores de la vivienda?</b></p> <p>Ladrillo rallo ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Piedra rajada o cantera ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Bloque de cemento o concreto ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Adobe ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Madera ..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Bahareque ..... <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Palo o caña ..... <input type="checkbox"/> 7</p> <p>Material de desecho ..... <input type="checkbox"/> 8</p> <p>Otro ..... <input type="checkbox"/> 9</p> <p><b>3. ¿Cuál es el material predominante en el techo de la vivienda?</b></p> <p>Teja de barro ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Lámina de asbesto ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Lámina de zinc ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Concreto ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Madera ..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Paja, palma o similar ..... <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Material de desecho ..... <input type="checkbox"/> 7</p> <p>Lámina de aluzinc ..... <input type="checkbox"/> 8</p> <p>Otro ..... <input type="checkbox"/> 9</p>	<p><b>4. Condición de ocupación de la vivienda</b></p> <p><b>OCUPADA</b></p> <p>Con personas presentes ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Con personas ausentes ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p style="text-align: center;">Después de 3 visitas finalice aquí la boleta ←</p> <p><b>DESOCUPADA</b></p> <p>Para alquilar o vender ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>De uso temporal ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>En reparación ..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>En construcción ..... <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Otro ..... <input type="checkbox"/> 7</p> <p style="text-align: center;">Finalice la boleta. Pase a otra vivienda ←</p> <p><b>SOLO PARA VIVIENDAS PARTICULARES OCUPADAS CON PERSONAS PRESENTES</b></p> <p><b>5. ¿Cuál es el material predominante en el piso de la vivienda?</b></p> <p>Tierra ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Plancha de cemento ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Madera ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Ladrillo de cemento ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Ladrillo de terrazo o granito ..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Ladrillo de barro ..... <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Cerámica ..... <input type="checkbox"/> 7</p> <p>Otro ..... <input type="checkbox"/> 8</p> <p><b>SERVICIOS BASICOS DE LA VIVIENDA</b></p> <p><b>6. ¿Cómo se obtiene el agua para la vivienda?</b></p> <p>Por tubería dentro de la vivienda ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Por tubería fuera de la vivienda, pero dentro del edificio, lote o propiedad ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Por tubería, fuera del edificio, lote o propiedad ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>No recibe agua por tubería, si no por otros medios ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p><b>7. ¿De dónde proviene el agua que se utiliza en la vivienda?</b></p> <p>Del sistema público ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Del sistema privado ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>De pozo malacate ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>De pozo con bomba ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>De vertiente, río o arroyo ..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>De lago o laguna ..... <input type="checkbox"/> 6</p> <p>De vendador o repartidor ambulante ..... <input type="checkbox"/> 7</p> <p>Otro ..... <input type="checkbox"/> 8</p> <p><b>8. ¿Cuál es el principal tipo de alumbrado que utiliza?</b></p> <p>Electricidad del sistema público ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Electricidad del sistema privado ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Electricidad de motor propio ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Candil o lámpara de gas (Kerosene) ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Vela ..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Oleate ..... <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Panel solar ..... <input type="checkbox"/> 7</p> <p>Otro ..... <input type="checkbox"/> 8</p> <p><b>ELIMINACION DE LA BASURA</b></p> <p><b>9. Principalmente, ¿Cómo elimina la basura?</b></p> <p>Recolección domiciliar pública ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Recolección domiciliar privada ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>La deposita en contenedores ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>La entierra ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>La prepara para abono ..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>La quema ..... <input type="checkbox"/> 6</p> <p>La tira a la calle, río, quebrada, lago o mar ..... <input type="checkbox"/> 7</p> <p>Paga a particulares para que la boten ..... <input type="checkbox"/> 8</p> <p>Otra forma ..... <input type="checkbox"/> 9</p> <p><b>10. Sin contar baños ni pasillos, ¿Cuántas piezas en total tiene la vivienda?</b></p> <p style="text-align: right;">Total de piezas [ ] [ ]</p> <p><b>11. ¿En esta vivienda hay alguna persona o grupo de personas que compran y consumen los alimentos por separado?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 2</p> <p style="text-align: right;">Pase a la Sección C →</p> <p><b>12. Incluyendo el suyo ¿Cuántos grupos u hogares hay en total?</b></p> <p style="text-align: right;">Total de hogares [ ] [ ]</p> <p style="text-align: center;"><b>A partir del segundo hogar, utilice otra boleta y marque la casilla de BOLETA PARA OTRO HOGAR</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CUADRO RESUMEN</b></p> <p>Recuerda llenar este resumen una vez que concluya la entrevista</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>[ ] [ ] [ ]</td> <td>[ ] [ ] [ ]</td> <td>[ ] [ ] [ ]</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> </tr> </table>	[ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ]	Total	Hombres	Mujeres
[ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ]	[ ] [ ] [ ]					
Total	Hombres	Mujeres					

**SECCION C. DATOS DEL HOGAR**

**PIEZAS DEL HOGAR**

1. ¿Cuántas piezas utiliza este hogar para dormir?

2. ¿Tiene este hogar una pieza para cocinar?

Si  1 No  2

Pase a la pregunta 4

3. ¿La pieza para cocinar solamente la utiliza este hogar?

Si  1 No  2

**ENERGIA PARA COCINAR**

4. ¿Cuál es la principal fuente de energía para cocinar?

Lefía .....  1  
 Gas (Kerosene) .....  2  
 Gas propano (Chimbo) .....  3  
 Electricidad .....  4  
 Otro .....  5  
 No cocina .....  6

**SERVICIO SANITARIO**

5. ¿Qué tipo de sanitario tiene?

Inodoro conectado a red de alcantarillado? .....  1  
 Inodoro conectado a pozo séptico? .....  2  
 Inodoro con descarga a río, quebrada, laguna, mar o lago? .....  3  
 Letrina de pozo simple? .....  4  
 Letrina con cierre hidráulico? .....  5  
 Otro? .....  6  
 No tiene? .....  7

Pase a la pregunta 7

6. ¿El servicio sanitario, ¿Es de uso exclusivo del hogar?

Si  1 No  2

**COMODIDAD Y EQUIPAMIENTO**

7. ¿Tiene automóvil propio para uso del hogar?

Tiene uno .....  1  
 Tiene más de uno .....  2  
 No tiene .....  3

**8. ¿Tiene este hogar alguno de los siguientes aparatos, equipos o servicios?**

	Si	No
1. Refrigeradora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Lavadora eléctrica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Radio, radio grabadora o equipo de sonido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Juegos electrónicos: playstation, wii, nintendo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Máquina de coser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Televisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Aire acondicionado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Computadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Teléfono fijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Estufa de 4 hornillas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Microondas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Servicio de cable de televisión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Servicio de Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**TENENCIA**

9. La vivienda que ocupa este hogar es:

Propia? .....  1  
 Propia, pagándola a plazos? .....  2  
 Alquilada? .....  3  
 Prestada o cedida sin pago? .....  4  
 Cedita por servicios de trabajo? .....  5

**SECCION D. COMPOSICION DEL HOGAR**

1. Incluyendo los recién nacidos, niños, niñas, ancianos, ancianas, empleados y empleadas domésticas con dormida adentro. ¿Cuántas personas en total conforman habitualmente este hogar?

Total   Hombres   Mujeres

2. ¿Cuál es el nombre y apellido de cada una de las personas que conforman habitualmente este hogar?

Emplece por el jefe o jefa del hogar y siga el siguiente orden:

1. Jefe o Jefa del hogar    2. Cónyuge o pareja    3. Hij(o)a o hijastro(a)    4. Yerno o Nuera    5. Nieto(a)    6. Padre o madre    7. Suegro(a)  
 8. Hermano(a)    9. Cuñado(a)    10. Sobrino(a)    11. Otro pariente    12. Empleado(a) doméstico(a) y sus familiares    13. Otro no pariente

Número Orden	Nombre y apellido	Parentesco con el jefe(a) de hogar	Edad (años cumplidos)

Número Orden	Nombre y apellido	Parentesco con el jefe(a) de hogar	Edad (años cumplidos)

Si hay más de 9 personas, utilice otra boleta y marque la casilla de BOLETA ADICIONAL.

**NOTA:** Asegúrese de haber incluido en la lista a los(as) recién nacidos(as), niños (as), ancianos (as) y empleados(as) domésticos(as) y otras personas que viven en el hogar y se encuentran temporalmente ausentes. Si hay más de 9 personas, utilice otra boleta, y marque la casilla boleta adicional.

**SECCION E. MIGRACION INTERNACIONAL Y MORTALIDAD**

1. En los últimos 10 años (a partir de 2003), alguna persona que pertenecía a este hogar ¿Actualmente vive en otro país?

Si  1 ¿Cuántas personas?

No  2

No. de orden	Sexo		Año de salida	Edad que tenía cuando se fue del país	País donde vive actualmente	Uso INE
	Hombre = 1	Mujer = 2				
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2				<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2				<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2				<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2				<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2				<input type="checkbox"/>



PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MAS DE EDAD	PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MAS DE EDAD	PARA PERSONAS DE 12 AÑOS Y MAS DE EDAD
<p><b>14. ¿Dónde vivía (nombre) hace 5 años?</b></p> <p><b>A.</b> En este caserío, aldea o ciudad? ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p style="text-align: center;">Pase a la pregunta 15</p> <p><b>B.</b> En otro lugar del país? ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Caserío, aldea o ciudad _____</p> <p style="text-align: right;">Uso INE <input type="checkbox"/></p> <p>Municipio _____</p> <p style="text-align: right;">Uso INE <input type="checkbox"/></p> <p>Departamento _____</p> <p style="text-align: right;">Uso INE <input type="checkbox"/></p> <p><b>C.</b> En otro país? ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>País _____</p> <p style="text-align: right;">Uso INE <input type="checkbox"/></p>	<p><b>17. ¿Cuál es el nombre de la ocupación principal, oficio, o puesto que desempeña o desempeñaba (nombre) en este trabajo?</b> Ejemplo: agricultor de maíz, carpintero de muebles, conductor de autobús, etc.</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">Uso INE <input type="checkbox"/></p> <p><b>18. En ese trabajo, (nombre) ¿Se desempeña o desempeñaba como:</b></p> <p>Empleado(a) u obrero(a), privado(a)? ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Empleado(a) u obrero(a), público(a)? ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Patrón(a) con empleados(as)? ..... <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Trabajador(a) independiente? ..... <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Trabajador(a) familiar sin pago? ..... <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Empleado(a) doméstico(a)? ..... <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Trabajador(a) no remunerado? ..... <input type="checkbox"/> 7</p> <p>Otra _____ <input type="checkbox"/> 8</p> <p style="text-align: right;">Especifique _____</p>	<p><b>22. ¿Cuál es su estado conyugal actual (nombre)?</b></p> <p>Unión libre <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Casado(a) <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Separado(a) <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Divorciado(a) <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Viudo(a) <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Soltero(a) <input type="checkbox"/> 6</p>
<p><b>15. ¿Trabajó (nombre) al menos una hora durante la semana pasada?</b></p> <p>(Excluya los quehaceres del hogar)</p> <p>Si <input type="checkbox"/> 1 → Pase a la pregunta 17</p> <p>No <input type="checkbox"/> 2</p>	<p><b>23. ¿Tiene correo electrónico (nombre)?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 2</p>	<p><b>24. ¿Tiene celular (nombre)?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 2</p> <p style="text-align: center;">Si es hombre y tiene 18 años y más de edad. Pase a la pregunta 30</p>
<p><b>16. Durante la semana pasada (nombre) :</b></p> <p><b>A</b></p> <p>¿Atendió cultivos agrícolas, forestales, o crianza de animales de su propiedad o de un familiar? ..... <input type="checkbox"/> 01</p> <p>¿Atendió, ayudó en algún negocio o taller propio o familiar? ..... <input type="checkbox"/> 02</p> <p>¿Preparó alimentos o elaboró artículos para la venta? ..... <input type="checkbox"/> 03</p> <p>¿Tenía trabajo, pero no trabajó por estar de vacaciones, licencia, enfermedad, etc? ..... <input type="checkbox"/> 04</p> <p>¿Buscó trabajo y había trabajado antes? ..... <input type="checkbox"/> 05</p> <p><b>B</b></p> <p>¿Buscó trabajo y nunca había trabajado? ..... <input type="checkbox"/> 06</p> <p>¿Vivió de su jubilación o pensión? ..... <input type="checkbox"/> 07</p> <p>¿Vivió de sus rentas? ..... <input type="checkbox"/> 08</p> <p>¿Solo estudió? ..... <input type="checkbox"/> 09</p> <p>¿Solo realizó quehaceres del hogar? ..... <input type="checkbox"/> 10</p> <p>¿Está incapacitado permanentemente para trabajar? ..... <input type="checkbox"/> 11</p> <p>Otro ..... <input type="checkbox"/> 12</p> <p style="text-align: center;">Pase a la pregunta 22</p>	<p><b>19. ¿Cuántas horas trabajó (nombre) la semana pasada o durante la última en que trabajó?</b></p> <p>Número de horas <input type="text"/></p> <p><b>20. ¿A qué actividad se dedica o qué produce la empresa, institución o lugar donde trabaja o trabajó (nombre) la última vez? (Ejemplo: cultivo de maíz, fabricación de muebles, transporte de pasajeros, etc.)</b></p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">Uso INE <input type="checkbox"/></p>	<p><b>25. ¿Ha tenido (nombre) algún hijo o hija nacido vivo?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 2</p> <p style="text-align: center;">Pase a la pregunta 30</p>
	<p><b>21. ¿En qué municipio está ubicada la empresa, institución o lugar donde trabaja o trabajó (nombre) la última vez?</b></p> <p><b>A.</b> ¿En este municipio? ..... <input type="checkbox"/> 1</p> <p style="text-align: center;">Pase a la pregunta 22</p> <p><b>B.</b> ¿En otro municipio del país? ..... <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Municipio _____</p> <p style="text-align: right;">Uso INE <input type="checkbox"/></p> <p>Departamento _____</p> <p style="text-align: right;">Uso INE <input type="checkbox"/></p>	<p><b>26. ¿Cuántos hijos e hijas nacidos vivos ha tenido en total (nombre) ?</b></p> <p>Total <input type="text"/></p> <p><b>27. ¿Cuántos hijos e hijas están actualmente vivos?</b></p> <p>Total <input type="text"/></p>
		<p><b>28. ¿En qué fecha nació su último hijo o hija nacido vivo?</b></p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;">Día Mes Año</p>
		<p><b>29. ¿Vive actualmente su último hijo o hija nacido vivo?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 2</p>
		<p><b>PARA MUJERES DE 12 AÑOS Y MAS DE EDAD</b></p> <p><b>30. ¿Tiene (nombre) tarjeta de identidad?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>

## 9.3 FORMULARIO EPHPM 2017

REPUBLICA DE HONDURAS  
LVIII Encuesta de Hogares  
de Propósitos Múltiples  
Junio 2017



**CARACTER CONFIDENCIAL**

Los datos individuales serán estrictamente confidenciales -Decreto 86 - 2000, art. 31- Julio, 2000

REVISITA		NUMERO DE HOGARES EN LA VIVIENDA			
1...SI		HOGAR		DE	
2...NO					

UBICACIÓN GEOGRAFICA										
DEPARTAMENTO			MUNICIPIO			ALDEA			CASERIO	

UBICACION MUESTRAL									
DOMINIO					MANZANA			RECORRIDO	
COR PRE					VIVIENDA			HOGAR	

DIRECCION DE LA VIVIENDA				TELEFONOS	

CONTROL DE VISITAS				DURACION DE LA ENTREVISTA	
N°	FECHA	HORA	RESULTADO	HORA DE INICIO	
1					
2				HORA DE FINALIZACION	
3					

PERSONAL INVOLUCRADO EN LA ENCUESTA		
CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	CODIGO
ENCUESTADOR(A)		
SUPERVISOR(A)		
CODIFICADOR(A)		



## I.1 Principales convenios ratificados con la OIT en materia laboral

III.2 DATOS DEL HOGAR									
1. ¿Cuántas piezas utiliza este hogar para dormir? <input type="text"/>		5. ¿Tiene algún tipo de servicio sanitario letrina, etc...?							
2. En qué pieza o sitio de la vivienda cocina los alimentos este hogar: 1. <input type="radio"/> En una pieza dedicada solo para cocinar 2. <input type="radio"/> En una pieza utilizada también para dormir 3. <input type="radio"/> En la sala, comedor 4. <input type="radio"/> En el patio, comedor u otro sitio 5. <input type="radio"/> No cocina → <b>Pase a P6</b>		1. <input type="radio"/> SI 2. <input type="radio"/> No → <b>Pase a la P6</b>							
3. La pieza o sitio para cocinar es de uso: 1. <input type="radio"/> Exclusivo del hogar? 2. <input type="radio"/> Compartido con otros hogares?		6. ¿Qué tipo de servicio sanitario ó letrina tiene? 1. <input type="radio"/> Inodoro conectado a alcantarilla 2. <input type="radio"/> Inodoro conectado a pozo séptico 3. <input type="radio"/> Inodoro con desagüe a río, laguna, mar 4. <input type="radio"/> Letrina con descarga a río, laguna, mar 5. <input type="radio"/> Taza campesinaletrina con cierre hidráulico 6. <input type="radio"/> Letrina con pozo séptico 7. <input type="radio"/> Letrina con pozo negro 8. <input type="radio"/> Letrina abonera 9. <input type="radio"/> Otro tipo							
4. ¿Cuál es el principal combustible que utilizan para cocinar en este hogar? 1. <input type="radio"/> Leña 2. <input type="radio"/> Gas (Kerosene) 3. <input type="radio"/> Gas propano (Chimbo) 4. <input type="radio"/> Electricidad 5. <input type="radio"/> Otra: _____ (Especifique)		7. ¿El uso del servicio sanitario es: 1. <input type="radio"/> Exclusivo del hogar? 2. <input type="radio"/> Compartido con otro(s) hogar(es)?							
8. ¿Con cuántos de los siguientes bienes y servicios cuenta este hogar?									
BIENES Ó SERVICIOS		¿Cuántos?							
1. Refrigeradora		8. Teléfono fijo (tipo, Claro, Telemax u otro proveedor)							
2. Estufa de 4 hornillas		9. Carro							
3. Televisor		10. Motocicleta							
4. Servicio de Televisión por cable		11. Bicicleta de adulto							
5. Radio ó Radio grabadora		12. Computadora							
6. Equipo de Sonido		13. Aire acondicionado							
7. Teléfono fijo (HONDUTEL)									
9. ¿Alguna persona que vivía en este hogar, se encuentra viviendo en otro país?									
1. <input type="radio"/> SI →		2. <input type="radio"/> No 3. <input type="radio"/> No sabe							
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">¿Cuántos?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hombres</td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td><input type="text"/></td> </tr> </tbody> </table>		¿Cuántos?		Hombres	<input type="text"/>	Mujeres	<input type="text"/>
¿Cuántos?									
Hombres	<input type="text"/>								
Mujeres	<input type="text"/>								
10. ¿Este hogar está siendo beneficiado con el Programa del Bono Vida Mejor?		14. ¿Este hogar tiene ECO-FOGÓN?							
1. <input type="radio"/> SI 2. <input type="radio"/> No → <b>Pase a la P14</b>		1. <input type="radio"/> SI 2. <input type="radio"/> No → <b>Pase a la P16</b>							
11. ¿En qué fecha recibió el último desembolso?		15. ¿Con qué frecuencia lo utiliza?							
No sabe=99 <input type="text"/> MM <input type="text"/> AA <input type="text"/>		1. <input type="radio"/> Diario 2. <input type="radio"/> Una vez por semana 3. <input type="radio"/> Ocasionalmente 4. <input type="radio"/> No lo usa							
12. ¿De cuánto fue el último desembolso?		16. ¿Cuántas HORAS al día dedica a cocinar sus alimentos en:							
No sabe=99999 L. <input type="text"/>		1. Eco-fogón?							
13. ¿Cuántos desembolsos recibió en el año 2018?		2. Estufa Lorena?							
<input type="text"/>		3. Fogón tradicional con chimenea?							
		4. Fogón tradicional sin chimenea?							
		5. Estufa eléctrica o de gas?							
		HORAS							

¿Cuántas personas en total durmieron y comieron durante los últimos 6 meses en el hogar?

**IV. COMPOSICION DEL HOGAR**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 PARA PERSONAS DE 0 A 17 AÑOS			11 PARA PERSONAS DE 18 A 64 AÑOS			12 PARA PERSONAS DE 65 A 74 AÑOS			13 PARA PERSONAS DE 75 A 84 AÑOS		
									EST. VIVA LA MADRE DE [.]	CAUSA DE MUERTE	EST. VIVO EL PADRE DE [.]	CAUSA DE MUERTE	EST. VIVO EL PADRE DE [.]	CAUSA DE MUERTE	EST. VIVO EL PADRE DE [.]	CAUSA DE MUERTE				
M	NOMBRE Y APELLIDOS	RELACION CON EL JEFE(A)	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL ACTUAL	LA MADRE DE [.] EN ESTE HOGAR	NO. DE ORDEN	PRE-QUINTA FILTRO	EST. VIVA LA MADRE DE [.]	CAUSA DE MUERTE	EST. VIVO EL PADRE DE [.]	CAUSA DE MUERTE	EST. VIVO EL PADRE DE [.]	CAUSA DE MUERTE	EST. VIVO EL PADRE DE [.]	CAUSA DE MUERTE	EST. VIVO EL PADRE DE [.]	CAUSA DE MUERTE		
E	Anote el nombre y apellidos de las personas que residen habitualmente en este hogar, según el siguiente orden:	Relación de cada miembro con el jefe(a) del hogar	1. Hombre 2. Mujer	Edad en años cumplidos (para menores de 1 año, anote 000)	1. Casado(a) 2. Viudo(a) 3. Divorciado(a) 4. Separado(a) 5. Goltero(a) 6. Unión libre	1. Si 2. No		1. Menor de 18 años, continúa con P10 2. Mayor de 17 años, pasa a sección V	1. Si 2. No 3. No sabe	1. Accidente 2. Homicidio 3. Durante el embarazo 4. Durante el parto 5. VIH/SIDA 6. Cáncer 7. Suicidio 8. Otra (Especifique)	1. Si 2. No 3. No sabe	1. Accidente 2. Homicidio 3. VIH/SIDA 4. Enfermedades cardiovasculares 5. Cáncer 6. Suicidio 7. Otra (Especifique)	1. Si 2. No 3. No sabe	1. Accidente 2. Homicidio 3. VIH/SIDA 4. Enfermedades cardiovasculares 5. Cáncer 6. Suicidio 7. Otra (Especifique)	1. Si 2. No 3. No sabe	1. Accidente 2. Homicidio 3. VIH/SIDA 4. Enfermedades cardiovasculares 5. Cáncer 6. Suicidio 7. Otra (Especifique)	1. Si 2. No 3. No sabe	1. Accidente 2. Homicidio 3. VIH/SIDA 4. Enfermedades cardiovasculares 5. Cáncer 6. Suicidio 7. Otra (Especifique)		
O	1. Esposa (o) o compañera (o)																			
D	2. Hijos(as) de mayor a menor																			
E	3. Hijos(as) de menor a mayor																			
N	4. Hijos(as) de mayor a menor																			
	5. Padres																			
	6. Hermanos(as)																			
	7. Otros y nietos																			
	8. Otros parientes (tietos, abuelos, tíos, sobrinos, primos, etc.)																			
	9. Otros no parientes (suegros, cuñados, huéspedes, amigos, etc.)																			
	10. Servicio doméstico																			
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
11																				
12																				

Nota: Asegúrese de haber incluido en la lista a recién nacidos, niñerías, arrendatarios, empleadas(as) domésticas(as) y otras personas que vivan en el hogar pero se encuentran temporalmente ausentes.

## V. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS

Nombre								
Nº de orden			Edad			Nº de orden del Informante		

### 100. CARACTERÍSTICAS EDUCATIVAS (PARA TODAS LAS PERSONAS)

<p><b>101. ¿Sabe leer y escribir?</b></p> <p>1. <input type="radio"/> Sí      2. <input type="radio"/> No</p>	<p><b>107. ¿Finalizó sus estudios?</b></p> <p>1. <input type="radio"/> Sí      2. <input type="radio"/> No</p>
<p><b>102. ¿Está matriculado(a) para recibir clases este año en un centro educativo?</b></p> <p>1. <input type="radio"/> Sí      2. <input type="radio"/> No</p>	<p><b>108. ¿Cuál es su último grado o año aprobado?</b> <input style="width: 50px;" type="text"/></p>
<p><b>103. ¿Asiste actualmente a algún centro educativo?</b></p> <p>1. <input type="radio"/> Sí → <b>Pase a la P110</b>      2. <input type="radio"/> No</p>	<p><b>109. ¿A través de qué sistema estudió?</b></p> <p>1. <input type="radio"/> PROHECO                  2. <input type="radio"/> EDUCATODOS                  3. <input type="radio"/> FRALEBAH                  4. <input type="radio"/> Presencial en centro público                  5. <input type="radio"/> Presencial en centro privado                  6. <input type="radio"/> Presencial en centro privado bilingüe                  7. <input type="radio"/> Por radio (maestro en casa)                  8. <input type="radio"/> A distancia en centro público                  9. <input type="radio"/> A distancia en centro privado                  10. <input type="radio"/> En el extranjero                  11. <input type="radio"/> Educación virtual pública o privada                  12. <input type="radio"/> ONG's o Fundación / CCEPREB                  99. <input type="radio"/> No sabe / no responde</p> <p style="text-align: right;"><b>Pase a la P117</b></p>
<p><b>104. ¿Cuál es la razón principal por la que no está estudiando en este año?</b></p> <p>1. <input type="radio"/> Está de vacaciones                  2. <input type="radio"/> Finalizó sus estudios                  3. <input type="radio"/> No quiere seguir estudiando                  4. <input type="radio"/> Realiza o ayuda en quehaceres del hogar                  5. <input type="radio"/> No hay centro que imparta su nivel / queda lejos                  6. <input type="radio"/> Por problemas familiares o de salud                  7. <input type="radio"/> Falta de recursos económicos                  8. <input type="radio"/> Está muy mayor para estudiar                  9. <input type="radio"/> Es muy pequeño todavía                  10. <input type="radio"/> Se casó o quedó embarazada                  11. <input type="radio"/> Por trabajo                  12. <input type="radio"/> Otra: _____                  (Especifique)                  99. <input type="radio"/> No sabe / No responde</p>	<p><b>110. ¿Cuál es el nivel educativo en el que estudia actualmente?</b></p> <p>2. <input type="radio"/> Programa de alfabetización → <b>Pase a la P116</b></p> <p>3. <input type="radio"/> Pre-básica (1-3)                  4. <input type="radio"/> Básica (1-9)                  5. <input type="radio"/> Ciclo común (1-3) } → <b>Pase a la P112</b>                  6. <input type="radio"/> Diversificado (1-4)                  7. <input type="radio"/> Técnico superior (1-3) } → <b>Pase a la P114</b>                  8. <input type="radio"/> Superior no universitaria (1-4)                  9. <input type="radio"/> Superior universitaria (1-9)                  10. <input type="radio"/> Post-gradó (1-5)                  99. <input type="radio"/> No sabe / No responde → <b>Pase a la P116</b></p>
<p><b>105. ¿Cuál es el nivel educativo más alto que alcanzó?</b></p> <p>1. <input type="radio"/> Ninguno → <b>Pase a la P201</b>                  2. <input type="radio"/> Programa de alfabetización → <b>Pase a la P109</b>                  3. <input type="radio"/> Pre-básica (1-3)                  4. <input type="radio"/> Básica (1-9)                  5. <input type="radio"/> Ciclo común (1-3) } → <b>Pase a la P108</b>                  6. <input type="radio"/> Diversificado (1-4)                  7. <input type="radio"/> Técnico superior (1-3)                  8. <input type="radio"/> Superior no universitaria (1-4)                  9. <input type="radio"/> Superior universitaria (1-9)                  10. <input type="radio"/> Post-gradó (1-5)                  99. <input type="radio"/> No sabe / No responde → <b>Pase a la P109</b></p>	<p><b>111. ¿Realiza merienda escolar?</b></p> <p>1. <input type="radio"/> Sí      2. <input type="radio"/> No</p>
<p><b>106. ¿Qué carrera estudió?</b></p> <p style="text-align: right;">No sabe / No responde = 99999</p>	<p><b>112. ¿Cuántos días recibió clases el mes pasado?</b> <input style="width: 50px;" type="text"/></p>
<p><b>106. ¿Qué carrera estudió?</b></p> <p style="text-align: right;">No sabe / No responde = 99999</p>	<p><b>113. ¿Está repletando el año?</b></p> <p>1. <input type="radio"/> Sí      2. <input type="radio"/> No</p> <p><b>Si respondió DIVERSIFICADO en la pregunta 110 continúe con la pregunta 114, si no pase a la pregunta 115</b></p>

<p>114. ¿Qué carrera estudia?</p> <p>_____</p> <p>No sabe / No responde = 99999</p>	<p>119. ¿Cuál es el año ó grado, en que se matriculó el año pasado?</p> <p>_____</p>
<p>115. ¿Cuál es el año ó grado que cursa actualmente?</p> <p>_____</p>	<p>120. El centro de educación en el que estudiaba, ¿era público o privado?</p> <p>1. <input type="radio"/> Público    2. <input type="radio"/> Privado</p>
<p>116. ¿A través de qué sistema estudia?</p> <p>1. <input type="radio"/> PROHECO</p> <p>2. <input type="radio"/> EDUCATODOS</p> <p>3. <input type="radio"/> PRALEBAH</p> <p>4. <input type="radio"/> Presencial en centro público</p> <p>5. <input type="radio"/> Presencial en centro privado</p> <p>6. <input type="radio"/> Presencial en centro privado bilingüe</p> <p>7. <input type="radio"/> Por radio (maestro en casa)</p> <p>8. <input type="radio"/> A distancia en centro público</p> <p>9. <input type="radio"/> A distancia en centro privado</p> <p>10. <input type="radio"/> Educación virtual en centro público ó privado</p> <p>11. <input type="radio"/> ONG's ó Fundación</p> <p>12. <input type="radio"/> CCEPREB</p> <p>99. <input type="radio"/> No sabe / no responde</p>	<p>121. ¿Aprobó el año académico (año pasado)?</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí</p> <p>2. <input type="radio"/> No</p> <p>3. <input type="radio"/> Se retiró</p> <p><b>Pase a la P201</b></p>
<p>117. ¿Se matriculó en algún centro educativo el año anterior?</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí    2. <input type="radio"/> No → <b>Pase a la P201</b></p>	<p>122. ¿Cuál fue la razón principal por la que se retiró?</p> <p>1. <input type="radio"/> No quiso seguir estudiando</p> <p>2. <input type="radio"/> Realiza o ayuda en quehaceres del hogar</p> <p>3. <input type="radio"/> El centro educativo queda lejos</p> <p>4. <input type="radio"/> Por problemas familiares</p> <p>5. <input type="radio"/> Por problemas de salud</p> <p>6. <input type="radio"/> Falta de recursos económicos</p> <p>7. <input type="radio"/> Se casó ó quedó embarazada</p> <p>8. <input type="radio"/> Por trabajo</p> <p>9. <input type="radio"/> Maltrato por parte del maestro(a)</p> <p>10. <input type="radio"/> Otra: _____ (Especifique)</p> <p>99. <input type="radio"/> No sabe / No responde</p>
<p>118. ¿Cuál es el nivel educativo en que se matriculó el año anterior?</p> <p>2. <input type="radio"/> Programa de alfabetización → <b>Pase a la P201</b></p> <p>3. <input type="radio"/> Pre-Básica (1-3)</p> <p>4. <input type="radio"/> Básica (1-5)</p> <p>5. <input type="radio"/> Ciclo común (1-3)</p> <p>6. <input type="radio"/> Diversificado (1-4)</p> <p>7. <input type="radio"/> Técnico superior (1-3)</p> <p>8. <input type="radio"/> Superior no universitaria (1-4)</p> <p>9. <input type="radio"/> Superior universitaria (1-8)</p> <p>10. <input type="radio"/> Post-grado (1-5)</p> <p>99. <input type="radio"/> No sabe / No responde</p> <p><b>Pase a la P201</b></p>	

200. CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS (PARA TODAS LAS PERSONAS)																					
<p>201. ¿Dónde nació?</p> <p>1. <input type="radio"/> En este mismo lugar (Aldea)</p> <p>2. <input type="radio"/> En otro lugar</p>																					
<p>VERIFIQUE LA EDAD DE LA PERSONA EN LA COMPOSICION DEL HOGAR</p> <p>1. <input type="radio"/> 5 años o más → <b>Pasar a la P203</b></p> <p>2. <input type="radio"/> Menos de 5 años → <b>Pasar a la P501</b></p>	<p>202. ¿Dónde?</p> <table border="1"> <tr><td>Departamento</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Municipio</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Aldea</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>País</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Departamento					Municipio					Aldea					País				
Departamento																					
Municipio																					
Aldea																					
País																					
<p>203. ¿Cuánto tiempo tiene de vivir en este lugar?</p> <p>1. <input type="radio"/> Siempre ha vivido aquí → <b>Pasar a la P301</b></p> <p>2. <input type="radio"/> _____ Años    Menos de un año = 00</p>	<p>204. ¿Dónde vivía antes de venirse a vivir a este lugar?</p> <table border="1"> <tr><td>Departamento</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Municipio</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Aldea</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>País</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Departamento					Municipio					Aldea					País				
Departamento																					
Municipio																					
Aldea																					
País																					

205. ¿Cuál fue la razón por la que se vino a este lugar?

1. <input type="radio"/> Búsqueda de trabajo	7. <input type="radio"/> Desastres naturales
2. <input type="radio"/> Traslado por trabajo	8. <input type="radio"/> Inseguridad ciudadana
3. <input type="radio"/> Estudios	9. <input type="radio"/> Su familia lo trajo
4. <input type="radio"/> Problemas de salud	10. <input type="radio"/> Finalizó sus estudios
5. <input type="radio"/> Motivos familiares	11. <input type="radio"/> Otra: _____
6. <input type="radio"/> Matrimonio	(especifique)

**300. ACCESO A TECNOLOGIA (PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MAS)**

<p>301. ¿Durante el mes pasado utilizó una computadora?</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí      2. <input type="radio"/> No</p>	<p>307. ¿Cuáles son las razones por las que utiliza Internet?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>RAZON</th> <th>R.M.</th> <th>Código 1 = Sí 2 = No 9 = No cabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Llamadas nacionales?</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2. Llamadas internacionales?</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3. Comunicación por correo electrónico o por chat?</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4. Estudiar o hacer tareas?</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5. Buscar información, noticias, software, etc.?</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6. Entretenimiento personal?</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7. Comprar productos o servicios?</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8. Otro: _____ (Especifique)</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	RAZON	R.M.	Código 1 = Sí 2 = No 9 = No cabe	1. Llamadas nacionales?			2. Llamadas internacionales?			3. Comunicación por correo electrónico o por chat?			4. Estudiar o hacer tareas?			5. Buscar información, noticias, software, etc.?			6. Entretenimiento personal?			7. Comprar productos o servicios?			8. Otro: _____ (Especifique)		
RAZON	R.M.	Código 1 = Sí 2 = No 9 = No cabe																										
1. Llamadas nacionales?																												
2. Llamadas internacionales?																												
3. Comunicación por correo electrónico o por chat?																												
4. Estudiar o hacer tareas?																												
5. Buscar información, noticias, software, etc.?																												
6. Entretenimiento personal?																												
7. Comprar productos o servicios?																												
8. Otro: _____ (Especifique)																												
<p>302. En los últimos 12 meses, ¿ha utilizado Internet?</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí → <b>Pase a la P304</b></p> <p>2. <input type="radio"/> No</p> <p>9. <input type="radio"/> No sabe</p>	<p>308. ¿Qué equipo utiliza PRINCIPALMENTE para conectarse a Internet?</p> <p>1. <input type="radio"/> Computadora de escritorio</p> <p>2. <input type="radio"/> Laptop</p> <p>3. <input type="radio"/> Tablet</p> <p>4. <input type="radio"/> Celular</p>																											
<p>303. En los últimos 12 meses ¿hizo llamadas nacionales o internacionales via Internet?</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí</p> <p>2. <input type="radio"/> No</p> <p>9. <input type="radio"/> No sabe } <b>Pase a la P310</b></p>	<p>309. ¿A través de que medio/servicio se conecta PRINCIPALMENTE a internet?</p> <p>1. <input type="radio"/> Cable</p> <p>2. <input type="radio"/> Wifi</p> <p>3. <input type="radio"/> Modem</p> <p>4. <input type="radio"/> Datos móviles</p>																											
<p>304. Durante los últimos 3 meses, ¿tuvo acceso a Internet?</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí</p> <p>2. <input type="radio"/> No</p> <p>9. <input type="radio"/> No sabe } <b>Pase a la P310</b></p>	<p>310. ¿Tiene teléfono celular?</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí      2. <input type="radio"/> No</p>																											
<p>305. Durante los últimos 3 meses, ¿con qué frecuencia utilizó Internet:</p> <p>1. <input type="radio"/> Al menos una vez por día</p> <p>2. <input type="radio"/> Al menos una vez por semana, pero no todos los días</p> <p>3. <input type="radio"/> Al menos una vez por mes, pero no todas las semanas</p> <p>4. <input type="radio"/> Menos de una vez por mes</p>																												
<p>306. ¿En qué sitios tuvo acceso a Internet?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>SITIO</th> <th>Código 1 = Sí 2 = No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. En su casa</td><td></td></tr> <tr><td>2. En un cyber-café o negocio de Internet</td><td></td></tr> <tr><td>3. En su trabajo</td><td></td></tr> <tr><td>4. En la escuela, colegio o universidad</td><td></td></tr> <tr><td>5. Casa de un familiar / amigo</td><td></td></tr> <tr><td>6. Restaurante ó local con Red inalámbrica</td><td></td></tr> <tr><td>7. Red pública (Parques u otro lugar)</td><td></td></tr> <tr><td>8. Otro: _____ (Especifique)</td><td></td></tr> </tbody> </table>	SITIO	Código 1 = Sí 2 = No	1. En su casa		2. En un cyber-café o negocio de Internet		3. En su trabajo		4. En la escuela, colegio o universidad		5. Casa de un familiar / amigo		6. Restaurante ó local con Red inalámbrica		7. Red pública (Parques u otro lugar)		8. Otro: _____ (Especifique)											
SITIO	Código 1 = Sí 2 = No																											
1. En su casa																												
2. En un cyber-café o negocio de Internet																												
3. En su trabajo																												
4. En la escuela, colegio o universidad																												
5. Casa de un familiar / amigo																												
6. Restaurante ó local con Red inalámbrica																												
7. Red pública (Parques u otro lugar)																												
8. Otro: _____ (Especifique)																												

**400. CARACTERISTICAS ECONOMICAS (PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MAS)**

<p>401. Durante la semana pasada ¿dedicó una hora o más a algún trabajo o actividad con pago en dinero o en especie, u obtuvo algún ingreso? (Excepto quehaceres del hogar)</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí → <b>Pase a la P423</b>      2. <input type="radio"/> No</p>	<p>402. Durante la semana pasada ¿realizó o ayudó a realizar algún trabajo, con familiares o particulares, sin pago? (Excepto quehaceres del hogar)</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí → <b>Pase a la P423</b>      2. <input type="radio"/> No</p>
---	---

<p><b>418. En la ocupación de [LEER RP416] ¿usted trabajó como:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Empleado(a) u obrero público</li> <li><input type="radio"/> Empleado(a) u obrero privado</li> <li><input type="radio"/> Empleado(a) doméstico(a)</li> <li><input type="radio"/> Miembro de cooperativa, asentamiento o grupo</li> <li><input type="radio"/> Cuenta propia que no contrata mano de obra temporal</li> <li><input type="radio"/> Cuenta propia que contrata mano de obra temporal</li> <li><input type="radio"/> Empleador o patrón</li> <li><input type="radio"/> Trabajador familiar no remunerado</li> <li><input type="radio"/> Trabajador no remunerado</li> </ol> <p style="text-align: right;">} Pase a la P421</p> <p style="text-align: right;">} Pase a la P501</p>	<p><b>428. ¿Cuántas horas trabajó la semana pasada en la ocupación principal?</b></p> <p style="text-align: right;">[ ][ ][ ] No sabe = 999</p>
<p><b>419. ¿Recibió sueldo el mes pasado?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Sí</li> <li><input type="radio"/> No → Pase a la P501</li> </ol>	<p><b>429. ¿Cuántas horas trabaja normalmente por semana en la ocupación principal?</b></p> <p style="text-align: right;">[ ][ ][ ] No sabe = 999</p>
<p><b>420. ¿Cuánto le pagaron el mes pasado?</b></p> <p>Lpc. [ ][ ][ ][ ][ ][ ] → Pase a la P501</p>	<p><b>430. En la ocupación de [LEER RP424] ¿usted trabaja como:</b></p> <p><b>TRABAJADORES ASALARIADOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Empleado(a) u obrero público</li> <li><input type="radio"/> Empleado(a) u obrero privado</li> <li><input type="radio"/> Empleado(a) doméstico(a)</li> </ol> <p><b>TRABAJADORES CUENTA PROPIA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Miembro de cooperativa de producción</li> <li><input type="radio"/> Cuenta propia que no contrata mano de obra temporal</li> <li><input type="radio"/> Cuenta propia que contrata mano de obra temporal</li> <li><input type="radio"/> Empleador o socio activo</li> </ol> <p><b>PRODUCTORES AGROPECUARIOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Miembro de cooperativa, asentamiento o grupo</li> <li><input type="radio"/> Cuenta propia que no contrata mano de obra temporal</li> <li><input type="radio"/> Cuenta propia que contrata mano de obra temporal</li> <li><input type="radio"/> Patrón o socio de la finca</li> <li><input type="radio"/> Trabajador familiar no remunerado</li> <li><input type="radio"/> Trabajador no remunerado</li> </ol> <p style="text-align: right;">} Pase a la P440</p> <p style="text-align: right;">} Pase a la P446</p>
<p><b>421. ¿Ha tenido algún ingreso por trabajo en los ÚLTIMOS TRES Meses?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Sí</li> <li><input type="radio"/> No → Pase a la P501</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>O C U P A D O S</b></p>
<p><b>422. En los ÚLTIMOS TRES meses, ¿cuánto fue su INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR GANANCIA como empleador o cuenta propia en su establecimiento o negocio?</b></p> <p>Lpc. [ ][ ][ ][ ][ ][ ] → Pase a la P601</p>	<p style="text-align: center;"><b>A S A L A R I A D O S</b></p>
<p><b>423. ¿Es la primera vez que usted trabaja, para recibir un sueldo, obtener una ganancia o ayudar a un familiar?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Sí</li> <li><input type="radio"/> No</li> </ol>	<p><b>431. ¿Está [NOMBRE...] sindicalizado?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Sí → Pase a la P433</li> <li><input type="radio"/> No</li> <li><input type="radio"/> No sabe / no responde</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>O C U P A C I O N P R I N C I P A L</b></p> <p><b>424. ¿Cuál fue la ocupación principal que desempeñó la semana pasada?</b></p> <p>[ ][ ][ ][ ]</p>	<p><b>432. Cotiza usted a:</b></p> <p style="text-align: right;">Respuesta Múltiple</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> RAP?</li> <li><input type="radio"/> INJUPEMP?</li> <li><input type="radio"/> INPREMA?</li> <li><input type="radio"/> IPM?</li> <li><input type="radio"/> IHSS?</li> <li><input type="radio"/> Fondo privado de pensiones?</li> <li><input type="radio"/> Seguro médico privado?</li> <li><input type="radio"/> Gremio o asociación de trabajadores?</li> <li><input type="radio"/> Ninguna de las anteriores</li> <li><input type="radio"/> Otro: _____ (Especifique)</li> <li><input type="radio"/> No sabe / no responde</li> </ol>
<p><b>425. ¿Cuáles fueron las tareas o funciones que realizó?</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><b>433. ¿Está trabajando bajo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Contrato individual temporal?</li> <li><input type="radio"/> Contrato individual permanente / acuerdo?</li> <li><input type="radio"/> Contrato colectivo?</li> <li><input type="radio"/> Acuerdo verbal?</li> <li><input type="radio"/> No sabe / no responde</li> </ol>
<p><b>426. ¿Qué nombre recibe el establecimiento, negocio o finca donde trabajó?</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p><b>427. ¿Qué produce o a qué se dedica principalmente el establecimiento, negocio o finca donde usted trabajó? (Anote el bien que produce, vende o el servicio que presta)</b></p> <p>[ ][ ][ ][ ]</p>	

**434.** En su trabajo como LEER [RP424], ¿a usted le deducen impuesto sobre la renta?

1.  Sí    2.  No

---

**435.** En el trabajo, ¿tiene usted derecho a:

1.  Pensión?  
 2.  Prestaciones laborales?  
 3.  Vacaciones?  
 4.  Pago de horas extra?  
 5.  Seguro por accidente?  
 6.  Aguinaldo (décimo tercer salario)?  
 7.  Décimo cuarto salario?  
 8.  Bonificaciones?  
 9.  Seguro de vida?  
 10.  Ninguno de los anteriores?  
 99.  No sabe / no responde?

**Respuesta Múltiple**

---

**436.** En su ocupación principal, a usted le pagan por:

1.  Mes?  
 2.  Quincena?  
 3.  Semana?  
 4.  Día?

---

**437.** ¿Cuánto le pagan por [LEER RP438]?

Lps.

---

**438.** ¿Cuánto(as) [LEER RP438] trabajó el mes pasado?

---

**439.** El mes pasado, ¿Recibió por su trabajo pagos en especie ó monetario, por cualquiera de los siguientes rubros:

RUBRO	Cantidad en lempiras					P A S E  A  L A  P 4 4 6
1. Alimentos						
2. Ropa, calzado						
3. Habitación						
4. Transporte						
5. Comisión						
6. Bonificación						
7. Propina						
8. Horas extras						
9. Otros: _____ (especifique)						

---

**CUENTAPROPIA**

**440.** Cotiza usted a:

1.  RAP?  
 2.  INJUPEMP?  
 3.  INFREMA?  
 4.  IPM?  
 5.  IHGG?  
 6.  Fondo privado de pensiones?  
 7.  Seguro médico privado?  
 8.  Gremio o asociación de trabajadores?  
 9.  Ninguna de las anteriores  
 10.  Otro: \_\_\_\_\_  
(Especifique)  
 99.  No sabe / no responde

**Respuesta Múltiple**

---

**441.** En el negocio, ¿lleva algún tipo de contabilidad formal como:

1.  Libros contables?  
 2.  Balance General?  
 3.  Estado de Resultados?  
 4.  Conciliación Bancaria?  
 5.  Ninguna?

**Respuesta Múltiple**

---

**442.** ¿El negocio o actividad económica que usted realiza está registrado en:

1.  La Municipalidad  
 2.  En el Servicio de Administración de Rentas  
 3.  Cámara de comercio  
 4.  No está registrado

---

**443.** ¿El negocio o actividad económica que usted realiza está constituida como:

1.  Comerciante individual  
 2.  Sociedad Anónima (SA)  
 3.  Sociedad de Responsabilidad Limitada (SDRL)  
 4.  No tiene escritura de constitución

---

**444.** En los ÚLTIMOS TRES meses, ¿cuánto fue su INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR GANANCIA como empleador o cuenta propia en su establecimiento o negocio?

LPS

---

**445.** En los ÚLTIMOS TRES meses, ¿cuál fue el VALOR PROMEDIO MENSUAL POR GANANCIA que retiró de su establecimiento o negocio en productos para uso propio o de su familia? (Alimentos, abarrotes, ropa, etc.)

LPS

---

**446.** ¿Tiene otro trabajo además de la ocupación principal?

1.  Sí    2.  No → **Pase a la P469**

---

**OCUPACION SECUNDARIA**

**447.** ¿Cuál es su ocupación secundaria?

\_\_\_\_\_

---

**448.** ¿Cuáles con las tareas o funciones que realizó?

\_\_\_\_\_

---

**449.** ¿Qué nombre recibe el establecimiento, negocio o finca donde trabaja?

\_\_\_\_\_

---

**450.** ¿Qué produce o a qué se dedica principalmente el establecimiento, negocio o finca donde usted trabaja? (Anotar el bien que produce, vende o el servicio que presta)

\_\_\_\_\_

<p>451. ¿Cuántas horas trabajó la semana pasada en la ocupación secundaria?</p> <p>No sabe = 999 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>	<p>456. ¿Cofitza usted a:</p> <p>1. <input type="radio"/> RAP?</p> <p>2. <input type="radio"/> INJUEMP?</p> <p>3. <input type="radio"/> INPREMAT</p> <p>4. <input type="radio"/> IPM?</p> <p>5. <input type="radio"/> IHGG?</p> <p>6. <input type="radio"/> Fondo privado de pensiones?</p> <p>7. <input type="radio"/> Seguro médico privado?</p> <p>8. <input type="radio"/> Gremio o asociación de trabajadores?</p> <p>9. <input type="radio"/> Ninguna de las anteriores</p> <p>10. <input type="radio"/> Otro: _____ (Especifique)</p> <p>99. <input type="radio"/> No sabe / no responde</p> <p style="text-align: right;"><b>Respuesta Múltiple</b></p>
<p>452. ¿Cuántas horas trabaja normalmente por semana en la ocupación secundaria?</p> <p>No sabe = 999 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>	<p>457. ¿Está trabajando bajo:</p> <p>1. <input type="radio"/> Contrato individual temporal?</p> <p>2. <input type="radio"/> Contrato individual permanente / acuerdo?</p> <p>3. <input type="radio"/> Contrato colectivo?</p> <p>4. <input type="radio"/> Acuerdo verbal?</p> <p>9. <input type="radio"/> No sabe / no responde</p>
<p>453. Inoluyéndose usted, ¿Cuántas personas trabajan PERMANENTEMENTE en [LEER RP448]?</p> <p>1. <input type="radio"/> 10 ó menos</p> <p>2. <input type="radio"/> Entre 11 y 50</p> <p>3. <input type="radio"/> Entre 51 y 150</p> <p>4. <input type="radio"/> 151 o más</p> <p>¿Cuántos? <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>No sabe = 99999</p>	<p>458. En su trabajo como LEER [RP447], ¿a usted le deducen Impuesto sobre la renta?</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí      2. <input type="radio"/> No</p>
<p>454. En la ocupación de [LEER RP447] ¿usted trabaja como:</p> <p><b>TRABAJADORES ASALARIADOS</b></p> <p>1. <input type="radio"/> Empleado(a) u obrero público</p> <p>2. <input type="radio"/> Empleado(a) u obrero privado</p> <p>3. <input type="radio"/> Empleado(a) doméstico(a)</p> <p><b>TRABAJADORES CUENTA PROPIA</b></p> <p>4. <input type="radio"/> Miembro de cooperativa de producción</p> <p>5. <input type="radio"/> Cuenta propia que no contrata mano de obra temporal</p> <p>6. <input type="radio"/> Cuenta propia que contrata mano de obra temporal</p> <p>7. <input type="radio"/> Empleador o socio activo</p> <p><b>PRODUCTORES AGROPECUARIOS</b></p> <p>8. <input type="radio"/> Miembro de cooperativa, asentamiento o grupo</p> <p>9. <input type="radio"/> Cuenta propia que no contrata mano de obra temporal</p> <p>10. <input type="radio"/> Cuenta propia que contrata mano de obra temporal</p> <p>11. <input type="radio"/> Patrón o socio de la finca</p> <p>12. <input type="radio"/> Trabajador familiar no remunerado</p> <p>13. <input type="radio"/> Trabajador no remunerado</p> <p style="text-align: right;"><b>Pase a la P464</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Pase a la P470</b></p>	<p>459. En el trabajo, ¿tiene usted derecho a:</p> <p>1. <input type="radio"/> Pensión?</p> <p>2. <input type="radio"/> Prestaciones laborales?</p> <p>3. <input type="radio"/> Vacaciones?</p> <p>4. <input type="radio"/> Pago de horas extra?</p> <p>5. <input type="radio"/> Seguro por accidente?</p> <p>6. <input type="radio"/> Aguinaldo (décimo tercer salario)?</p> <p>7. <input type="radio"/> Décimo cuarto salario?</p> <p>8. <input type="radio"/> Bonificaciones?</p> <p>9. <input type="radio"/> Seguro de vida?</p> <p>10. <input type="radio"/> Ninguno de los anteriores?</p> <p>99. <input type="radio"/> No sabe / no responde?</p> <p style="text-align: right;"><b>Respuesta Múltiple</b></p>
<p><b>ASALARIADOS</b></p>	<p>460. En su ocupación secundaria, a usted le pagan por:</p> <p>1. <input type="radio"/> Mes?</p> <p>2. <input type="radio"/> Quincena?</p> <p>3. <input type="radio"/> Semana?</p> <p>4. <input type="radio"/> Día?</p>
<p>455. ¿Esta [NOMBRE...] sindicalizado?</p> <p>1. <input type="radio"/> Sí → <b>Pase a la P457</b></p> <p>2. <input type="radio"/> No</p> <p>9. <input type="radio"/> No sabe / no responde</p>	<p>461. ¿Cuánto le pagan por [LEER RP480]?</p> <p>Lps. <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>462. ¿Cuántos(as) [LEER R480] trabajó el mes pasado?</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/></p>

<b>463. El mes pasado, ¿Recibió por su trabajo pagos en especie o monetario, por cualquiera de los siguientes rubros:</b>					<b>P A S E  A L A  P 4 7 0</b>
<b>RUBRO</b>	<b>Cantidad en lempiras</b>				
1. Alimentos					
2. Ropa, calzado					
3. Habitación					
4. Transporte					
5. Comisión					
6. Bonificación					
7. Propina					
8. Horas Extras					
9. Otros: _____ (especifique)					
<b>CUENTA PROPIA</b>					
<b>464. ¿Cotiza usted a:</b>					
1. <input type="radio"/> RAP? 2. <input type="radio"/> INJUPEMP? 3. <input type="radio"/> INPREMA? 4. <input type="radio"/> IPMT? 5. <input type="radio"/> IHSS? 6. <input type="radio"/> Fondo privado de pensiones? 7. <input type="radio"/> Seguro médico privado? 8. <input type="radio"/> Gremio o asociación de trabajadores? 9. <input type="radio"/> Ninguna de las anteriores 10. <input type="radio"/> Otro: _____ (Especifique) 99. <input type="radio"/> No sabe / no responde					<b>Respuesta Múltiple</b>
<b>465. En el negocio, ¿lleva algún tipo de contabilidad formal como:</b>					
1. <input type="radio"/> Libros contables? 2. <input type="radio"/> Balance General? 3. <input type="radio"/> Estado de Resultados? 4. <input type="radio"/> Conciliación Bancaria? 5. <input type="radio"/> Ninguna?					<b>Respuesta Múltiple</b>
<b>466. El negocio o actividad económica que usted realiza está registrado en:</b>					
1. <input type="radio"/> La Municipalidad 2. <input type="radio"/> En el Servicio de Administración de Rentas 3. <input type="radio"/> Cámara de comercio 4. <input type="radio"/> No está registrado					
<b>467. ¿El negocio o actividad económica que usted realiza está constituida como:</b>					
1. <input type="radio"/> Comerciante Individual 2. <input type="radio"/> Sociedad anónima (S.A.) 3. <input type="radio"/> Sociedad de Responsabilidad Limitada 4. <input type="radio"/> No tiene escritura de constitución					
<b>468. En los ÚLTIMOS TRES meses, ¿cuánto fue su INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR GANANCIA como empleador o cuenta propia en su establecimiento o negocio?</b>					
Lps. <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>					
<b>469. En los ÚLTIMOS TRES meses, ¿cuál fue el VALOR PROMEDIO MENSUAL que retiró de su establecimiento o negocio en productos para uso propio o de su familia? (Alimentos, abarrotes, etc.)</b>					
Lps. <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>					
<b>470. Cumpliendo con sus obligaciones de trabajo, estudio y otros quehaceres, ¿decea trabajar más HORAS POR SEMANA y está disponible para hacerlo por un pago o ingreso adicional?</b>					
1. <input type="radio"/> Sí 2. <input type="radio"/> No 3. <input type="radio"/> No sabe / no responde					<b>Pase a la P501</b>
<b>471. ¿Cuántas horas ADICIONALES POR SEMANA está dispuesto a trabajar?</b>					
<input type="text"/> <input type="text"/>					
<b>472. ¿Por qué razón no las trabaja?</b>					
1. <input type="radio"/> Por razones de salud 2. <input type="radio"/> Por estudios 3. <input type="radio"/> Por razones familiares o personales 4. <input type="radio"/> Porque no consigue trabajo adicional 5. <input type="radio"/> _____ (Especifique)					

**500. OTROS INGRESOS DEL HOGAR (PARA TODAS LAS PERSONAS)**

501. ¿Recibió durante LOS ÚLTIMOS TRES MESES Ingresos monetarios o en especies de cualquiera de las siguientes fuentes:

CONCEPTO	VALOR DE LOS ÚLTIMOS 3 MESES				¿Cuántos?	
	Efectivo		Especies		Hombres	Mujeres
	Lps.	Us\$	Lps.	Us\$		
1 Pensión						
2 Jubilación						
3 Alquileres						
4 Descuentos por la 3a edad						
5 Intereses bancarios						
6 Pensión por divorcio						
7 Ayudas familiares						
8 Ayudas particulares						
9 Bono a personas con capacidades especiales						
10 Merienda escolar						
11 Bolsón PRAF						
12 Becas						
13 Remesas del exterior						
14 Bono Vida Mejor						
15 Alimento solidario/Adulto Mayor)						
16 Otros Programas de Gobierno						
17 Otros:						

Si en remesas del exterior (13) anotó alguna cantidad en efectivo, continúe con la siguiente pregunta



502. ¿Qué destino le dio a los ingresos de las REMESAS que usted recibió en los últimos 3 meses:

1.  Vivienda (construcción, ampliación, reparación, cuota)?
2.  Compra de terreno / casa?
3.  Compra de insumos agropecuarios?
4.  Pago de deudas?
5.  Negocio (compra de mercadería, maquinaria, herramientas, vehículo para negocio)?
6.  Gastos de alimentación, Vestuario y aparatos del hogar?
7.  Compra de tierras agrícolas?
8.  Compra de animales?
9.  Ahorro?
10.  Gastos de educación?
11.  Gastos médicos?
12.  Otros? \_\_\_\_\_  
(Especifique)

**Respuesta Múltiple**

503. ¿En cuál de los aspectos mencionados destinó MAS dinero? (Escriba el código correspondiente)

--	--

## 9.4 PRINCIPALES CONVENIOS RATIFICADOS CON LA OIT EN MATERIA LABORAL

TABLA 8:

Fecha de notificación	Convenios
<b>Libertad sindical negociación colectiva y relaciones de trabajo</b>	
27/06/1956	C087-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09/07/1948)
27/06/1956	C198 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. (Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949).
<b>Trabajo forzoso</b>	
21/02/1957	C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. (Entrada en vigor: 01 mayo 1932) Adopción: Ginebra, 14ª reunión CIT (28 junio 1930).
04/09/1958	C105- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.(Entrada en vigor: 17 enero 1959) Adopción: Ginebra, 40ª reunión CIT (25 junio 1957).
<b>Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y menores</b>	
20/06/1960	C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946. (Entrada en vigor: 29 diciembre 1950) Adopción: Montreal, 29ª reunión CIT (09 octubre 1946).
09/06/1980	C138 - Convenio sobre la edad mínima. Edad mínima especificada 14 años. (Entrada en vigor: 19 junio 1976) Adopción: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973).
25/10/2001	C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. (Entrada en vigor: 19 noviembre 2000) Adopción: Ginebra, 87ª reunión CIT (17 junio 1999).
<b>Igualdad de oportunidades y de trato</b>	
09/09/1956	C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor desempeñado. 1951. (Entrada en vigor: 23 mayo 1953) Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951).
29/96/1960	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958).
<b>Consultas tripartitas</b>	
12/06/2012	C144 - Convenio sobre la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.1976. (Entrada en vigor: 16 mayo 1978) Adopción: Ginebra, 61ª reunión CIT (21 junio 1976).
<b>Administración e inspección del trabajo</b>	
06/05/1983	C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio. 1947. (Entrada en vigor: 07 abril 1950) Adopción: Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947).
<b>Política y promoción del empleo</b>	
09/06/1980	C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964. (Entrada en vigor: 15 julio 1966).
<b>Salarios</b>	
20/06/1960	C095 - Convenio sobre la protección del salario. 1949. (Entrada en vigor: 24 septiembre 1952) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949).
<b>Tiempo de Trabajo</b>	
17/11/1964	C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921. (Entrada en vigor: 19 junio 1923) Adopción: Ginebra, 3ª reunión CIT (17 noviembre 1921).

### Seguridad y salud en el trabajo

20/06/1960	C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935. 1935. (Entrada en vigor: 30 mayo 1937) Adopción: Ginebra, 19ª reunión CIT (21 junio 1935).
17/11/1964	C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937. (Entrada en vigor: 04 julio 1942) Adopción: Ginebra, 23ª reunión CIT (23 junio 1937).
13/04/2012	C127 - Convenio sobre el peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, 1967. (Entrada en vigor: 10 marzo 1970) Adopción: Ginebra, 51ª reunión CIT (28 junio 1967).

### Seguridad social

01/11/2012	C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima. 1952. Aceptó las partes II, III, V, VIII, IX, X. (Entrada en vigor: 27 abril 1955) Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952).
17/11/1974	C042 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado) 1934. (Entrada en vigor: 17 junio 1936) Adopción: Ginebra, 18ª reunión CIT (21 junio 1934).

### Gente de mar

20/06/1960	C108 – Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (Entrada en vigor: 19 febrero 1961) Adopción: Ginebra, 41ª reunión CIT (13 mayo 1958).
6/06/2016	MLC, 2006 - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. (MLC, 2006) Enmiendas de 2014 al MLC, 2006. Adoptadas por el Comité Tripartito Especial el 11 de abril de 2014.

### Trabajadores Portuarios

9/06/1980	C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929. (Entrada en vigor: 09 marzo 1932) Adopción: Ginebra, 12ª reunión CIT (21 junio 1929).
17/11/1964	C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado) 1932. (Entrada en vigor: 30 octubre 1934) Adopción: Ginebra, 16ª reunión CIT (27 abril 1932).

### Pueblos indígenas y tribales

28/03/1995	C169 – Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. (Entrada en vigor: 05 septiembre 1991) Adopción: Ginebra, 76ª reunión CIT (27 junio 1989).
------------	--

### Convenios sobre artículos finales

17/11/1964	C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961. (Entrada en vigor: 05 febrero 1962) Adopción: Ginebra, 45ª reunión CIT (26 junio 1961)
------------	--

## 9.5 INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES QUE PARTICIPARON EN EL ESTUDIO PROSPECTIVO

Rubro de Cacao	
Siglas	Nombre
<b>Instituciones de Gobierno</b>	
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
FHIA	Fundación Hondureña de Formación Agrícola
CURLA	Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
<b>Organización Cooperativistas</b>	
RED-MUCH	Red de Mujeres Cacaoteras y Chocolateras de Honduras
<b>Organización No Gubernamental</b>	
FUNDER	Fundación para el Desarrollo Empresarial Rural
APROCAHAHO	Asociación de Productores de Cacao de Honduras
SERSO	Servicio Solidaridad de Honduras
<b>Fundaciones</b>	
Swisscontact	Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico
	Fundación Helvetas
PROGRESA	Programa de Educación Solidaria y Asociada
<b>Empresa Privada</b>	
Xoco Fine Cocoa Company	
CHH	Chocolates Halba Honduras
ASEPRA	Asesoría y Servicios en Producción Agroindustrial

Rubro de Café	
Siglas	Nombre
<b>Instituciones de Gobierno</b>	
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNAH/CURC	Universidad Nacional Autónoma de Honduras – Centro Universitario Regional del Centro
SAG-EMPRENDE SUR	Secretaría de Agricultura y Ganadería/Programa de Desarrollo Rural Sostenible para la Región Sur
IHCAFE	Instituto Hondureño del Café
<b>Organización Cafetalera</b>	
La Central	La Central de Cooperativas Cafetaleras
AHPROCAFE	Asociación Hondureña de Productores de Café
COCAFECOL	Cooperativa Cafetalera La Labor Ocotepeque Limitada
COHORSIL	Pre-Cooperativa de Horticultores Siguatepeque Limitada

### Cooperación Internacional

USAID Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

### Empresa Privada

COMSA Café Orgánico Marcala

Café Uno

COMIYPLAN

### Rubro de Horticultura

**Siglas** **Nombre**

#### Instituciones de Gobierno

INFOP Instituto Nacional de Formación Profesional

STSS Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

CENET Centro Nacional de Educación para el Trabajo

UNAH Universidad Nacional Autónoma de Honduras

PRONAGRO-SAG Secretaría de Agricultura y Ganadería/ Programa Nacional de desarrollo agro-alimentario

#### Empresa Privada

Grupo Stockton Empresa Israelí

Monty Farms

SAMETEC

Universidad del Zamorano

### Cooperación Internacional

USAID (Proyecto Acceso) Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

ACS – USAID Alianza para el Corredor Seco / Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

#### Organizaciones no Gubernamentales

CADERH Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos

MCM Marketing and Communications Manager for Agriculture

### Rubro de Turismo

**Siglas** **Nombre**

#### Instituciones de Gobierno

INFOP Instituto Nacional de Formación Profesional

STSS Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

IHT Instituto Hondureño de Turismo

UPNFM Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán

UNAH Universidad Nacional Autónoma de Honduras

AMDC Alcaldía Municipal del Distrito Central

#### Organización No Gubernamental

CADERH Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos

#### Empresa Privada

CANATURH La Cámara Nacional de Turismo de Honduras

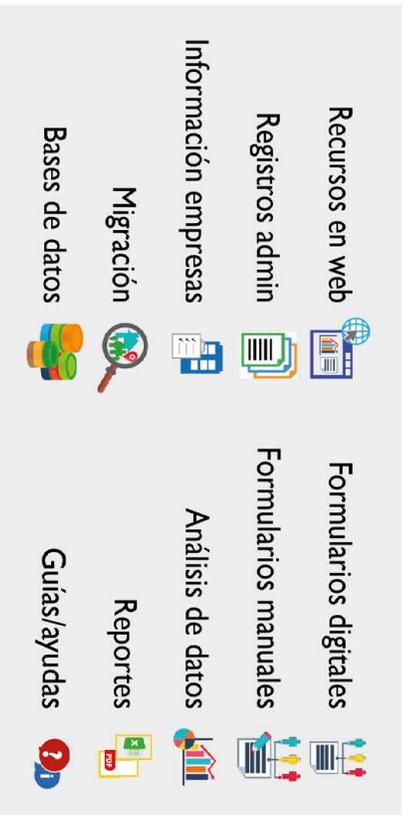
CEUTEC Centro Universitario Tecnológico

UNITEC	Universidad Tecnológica
HOPEH	Asociación de Hoteles Pequeños de Honduras
CCTURH	Capacitaciones Consultorías en Turismo y Hostelería Politécnico San Juan

<b>Rubro de Educación</b>	
<b>Siglas</b>	<b>Nombre</b>
<b>Instituciones de Gobierno</b>	
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
CENET	Centro Nacional de Educación para el Trabajo
UPNFM	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
SEDUC	Secretaría de Educación
<b>Cooperación Internacional</b>	
USAID – Empleando futuros	Proyecto de USAID
<b>Organización No Gubernamental</b>	
CCIT	Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura
<b>Empresa Privada</b>	
UNITEC	Universidad Tecnológica

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por Euro + Labor.

## 9.6 LAS INSTITUCIONES Y SUS SISTEMAS



Acronimo	Descripción
<b>ALE-QR</b>	Autorización Laboral para Extranjeros
<b>CC</b>	Cámaras de Comercio
<b>CENISS</b>	Centro Nacional de Información del Sector Social
<b>COHEP</b>	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
<b>CONNIGHO</b>	Observatorio Consular y Migratorio de Honduras
<b>BTP</b>	Bolsas de Trabajo Privadas
<b>ILE</b>	Inspección Laboral a Empresas
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estadísticas
<b>INFOP</b>	Instituto Nacional de Formación Profesional
<b>OML</b>	Observatorio de Mercado Laboral
<b>PEH</b>	Portal de Empleo por Hora
<b>RAP</b>	Régimen de Aportaciones Privadas
<b>SAR</b>	Servicio de Administración de Rentas de Honduras
<b>SS</b>	Sindicatos
<b>STSS</b>	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social



