Informe de Terminación de Proyecto

PCR

Nombre del Proyecto: Programa de Educación Media y Laboral

País: Honduras

Sector/Subsector: Educación/Empleo

Equipo de Proyecto Original: Carlos Miranda (RE2/SO2), jefe de equipo de proyecto; Miguel Coronado (LEG/OPR); Claudia Cox (RE2/SO2); Alejandro Cruz Fano (RE2/SO2); Consuelo Ricart (COF/CME); Sergio Ríos (COF/CHO); Claudia Uribe (RE2/SO2); Alejandra Torres, Margarita Peña y Roberto Flores (consultores).

Número de Proyecto: HO0202

Número de Préstamo: 1552/SF-HO

Fecha del QRR: 23 de mayo de 2013

Fecha de Aprobación Final del PCR: 15 de agosto de 2013

PCR Equipo: Javier Luque (SCL/EDU), Jefe de Equipo; Carlos Olivares y Claudia Cox (SCL/EDU); Aminta Gutiérrez, Claudio Rama y Nelson Simatovich (consultores).

Índice

I. INFORMACIÓN BÁSICA 1

II. EL PROYECTO 2

A. CONTEXTO DEL PROYECTO 2
B. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO 2
i. Objetivo(s) del Desarrollo 2
ii. Componentes 3
C. REVISIÓN DE LA CALIDAD DEL DISEÑO 4

III. RESULTADOS 5

A. EFECTOS DIRECTOS 5
B. EXTERNALIDADES 6
C. PRODUCTOS 6
D. COSTOS DEL PROYECTO 8

IV. IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO 9

A. ANÁLISIS DE LOS FACTORES CRÍTICOS 9
B. DESEMPEÑO DEL PRESTATARIO/AGENCIA EJECUTORA 10
C. DESEMPEÑO DEL BANCO 10

V. SOSTENIBILIDAD 10

A. ANÁLISIS DE FACTORES CRÍTICOS 10
B. RIESGOS POTENCIALES 10
C. CAPACIDAD INSTITUCIONAL 10

VI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 11

A. INFORMACIÓN SOBRE RESULTADOS 11
B. SEGUIMIENTO FUTURO Y EVALUACIÓN EX-POST 11

VII. LECCIONES APRENDIDAS 12

Anexos

Anexo I: Informe Taller de Cierre
Anexo II: Evaluación del Prestatario
Anexo III: Ayuda Memoria Taller de Cierre

Abreviaturas y Acrónimos

BET	Bolsa Electrónica de Trabajo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos de Honduras
CEB	Centro de Educación Básica
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
EDUCATODOS	Educación para Todos
EPEM	Entrenamiento para el Empleo
ERP	Estrategia de Reducción de la Pobreza
FOE	Fondo de Operaciones Especiales
GOH	Gobierno de Honduras
MAT	Modernización de la Administración del Trabajo
OD	Objetivos de Desarrollo
PEML	Programa de Educación Media y Laboral
PI	Progreso en la Implementación
PROEMPLEO	Promoción del Empleo
ROFE	Registro de Oferentes de Entrenamiento
SAT	Sistema de Aprendizaje Tutorial
SE	Secretaría de Educación
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SEMED	Sistema de Educación Media a Distancia
SENAEH	Sistema Nacional de Empleo de Honduras
SIL	Servicio de Intermediación Laboral
SPPIL	Servicio Público-Privado de Intermediación Laboral
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
TELEBASICA	Televisión Educativa
UCP	Unidad Coordinadora de Proyectos
UMCE	Unidad de Medición de la Calidad de la Educación
UPNFM	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán

I. Información Básica

DATOS BÁSICOS (MONTO EN US$)

NO. PROYECTO: HO0202

Prestatario: Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
Agencia Ejecutora (AE): Subprograma 1, Secretaría de Educación (SE); **Subprograma 2**, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)

Préstamo: 1552/SF-HO
Sector: Educación – Educación Secundaria

Instrumento de préstamo: Inversión Específico

Reducción de Pobreza (PTI): Si
Equidad Social (SEQ): Si
Clasificación ambiental: N/A

TITULO: Educación Media y Laboral

Fecha aprobación Directorio: 9 de junio de 2004
Fecha efectividad contrato préstamo: 21 de diciembre de 2004

Fecha elegibilidad primer desembolso: 23 de junio de 2005

Meses en ejecución
*** desde aprobación:** 87 meses
*** desde efectividad del contrato:** 84 meses

Períodos de desembolso
Fecha original desembolso final: 21 de diciembre de 2008
Fecha actual desembolso final: 21 de diciembre de 2011
Extensión acumulativa (meses): 22 meses
Extensión especial (meses): -

Monto préstamo(s)
*** Monto original:** US$30.600.000
*** Monto actual:** US$20.549.900
*** Pari Passu:** N/A

Desembolsos
Monto a la fecha: 100%

Costo Total del Proyecto (Estimado Original): US$34.000.000

Redireccionamiento
Este proyecto:
- Recibió fondos de otro proyecto? [ ]
- Envió fondos a otro proyecto? [ ]
- N/A [X]

De/Para No. Proyecto	Para No. Sub-préstamo	Monto

** Monto actual (ajustado para redireccionamiento)*

En estado de "Alerta"
Está el proyecto "en alerta" por PAIS: No
De ser afirmativo, favor indicar razones (Clasificaciones OD, PI, y/o indicadores relevantes de PAIS):
Comentarios de relevancia de la clasificación de alerta de este proyecto (si aplica): N/A

Resumen de la Clasificación de Desempeño

OD	[X] Muy Probable(MP)	[ ] Probable (S)	[ ] Poco Probable (PP)	[ ] Improbable (MI)
PI	[ ] Muy Satisfactorio (MS)	[X] Satisfactorio (S)	[ ] Poco Satisfactorio (I)	[ ] Muy Insatisfactorio (MI)
SO	[ ] Muy Satisfactorio (MS)	[X] Satisfactorio (S)	[ ] Poco Satisfactorio (PS)	[ ] Muy Insatisfactorio (MI)

II. El Proyecto

a. Contexto del Proyecto

Para poder aumentar su tasa de crecimiento, mejorar las condiciones de vida de la población y reducir la pobreza, Honduras debe incrementar el capital humano de su población. La Estrategia de Reducción de Pobreza (ERP), aprobada por el Gobierno de Honduras (GOH) en 2001, estableció metas globales para el año 2015 para el desarrollo del capital humano, buscando mejorar el nivel de productividad de los pobres y, al mismo tiempo, garantizándoles la existencia de redes de protección y seguridad social.

En el sector de la educación, la ERP estableció la necesidad de llegar a una cobertura neta de 70 por ciento en educación básica y una tasa de terminación de educación secundaria de 50 por ciento para 2015. Para apoyar estos objetivos de la ERP, el GOH y el BID suscribieron, en el año 2004, el Contrato de Préstamo 1552/SF-HO, denominado Programa de Educación Media y Laboral (PEML). Este programa busca ampliar la oferta con calidad en el tercer y cuarto ciclo de educación y la capacitación de jóvenes a través de una estrategia de Promoción del Empleo (PROEMPLEO). El monto inicial del PEML ascendió a US$34 millones, con un financiamiento del BID por US$30,6 millones y una contrapartida local de US$3,4 millones. El PEML fue reformulado en dos ocasiones, teniendo un costo final de US$23,9 millones (US$20,5 millones financiados por el BID y la diferencia de la contrapartida local se mantuvo igual).

El PEML se dividió en dos subprogramas. El Subprograma 1, relacionado al acceso al tercer y cuarto ciclo del sistema educativo, estuvo a cargo de la Secretaría de Educación (SE), mientras que el Subprograma 2, relacionado a la inserción laboral de los jóvenes, estuvo a cargo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS). En ambos casos, los respectivos subprogramas fueron administrados por una Unidad Coordinadora de Proyectos (UCP).

Las actividades del proyecto se vieron parcialmente afectadas por la crisis política que vivió Honduras entre junio de 2009 y enero 2010, así como la crisis financiera internacional que afectó Honduras entre 2008 y 2010. No obstante, la mayoría de las actividades del PEML fueron implementadas satisfactoriamente, lográndose aumentar la cobertura en la educación secundaria y generando un impacto positivo en los resultados laborales de los jóvenes que participaron en los programas de capacitación. Adicionalmente, el proyecto dedicó importantes recursos a la evaluación de distintos mecanismos financiados, por ejemplo, se estudió la efectividad de las distintas modalidades alternativas de educación secundaria y se evaluó la efectividad del programa PROEMPLEO. Estas evaluaciones generaron una valiosa información para el diseño de futuras intervenciones del GOH.

b. Descripción del Proyecto

i. Objetivo(s) del Desarrollo

El proyecto presenta dos objetivos principales para apoyar al GOH en la implementación de la ERP: i) expandir la cobertura en el tercer y cuarto ciclo de la educación secundaria; y ii) mejorar la empleabilidad de jóvenes y adultos.

Los objetivos específicos del proyecto son: i) expandir la tasa de cobertura educativa en el nivel secundario (tercer y cuarto ciclo); ii) mejorar la calidad y relevancia de la educación secundaria; iii) mejorar la eficiencia interna de la educación secundaria al lograr un uso más efectivo de la capacidad instalada y mejorar los flujos en este nivel; iv) promover el compromiso de la sociedad hondureña hacia la educación; v) mejorar la relación entre oferta y demanda en el mercado de trabajo; y vi) apoyar la consolidación de un proceso de modernización y reingeniería de transformación en la STSS.

ii. Componentes

El proyecto se estructuró en dos subprogramas: i) Subprograma 1. Ampliación de la cobertura con calidad en la educación en el tercer y cuarto ciclos; y ii) Subprograma 2. Promoción al empleo (PROEMPLEO).

Subprograma 1. Ampliación de la cobertura con calidad en la educación en el tercer y cuarto ciclos (US$13 millones). Este subprograma contaba con cinco componentes:

Componente 1. i) Ampliación de la cobertura con calidad en el tercer ciclo mediante el financiamiento de la expansión de cuatro modalidades flexibles: Sistema de Aprendizaje Tutorial (SAT), Educación para Todos (EDUCATODOS), Sistema de Educación Media a Distancia (SEMED) y Televisión Educativa (TELEBASICA); ii) la habilitación de espacios escolares para la ampliación de cobertura; y iii) apoyo a centros educativos para el mejoramiento escolar (US$8,2 millones).

Componente 2. i) Ampliación de la cobertura con calidad en el cuarto ciclo mediante el financiamiento de la expansión de dos modalidades flexibles: SAT y SEMED; ii) construcción de módulos para educación media en los Centros de Educación Básica (CEB); y iii) mejoramiento de la calidad y pertinencia de las modalidades de educación técnica ofrecidas en el cuarto ciclo (US$2,1 millones).

Componente 3. Fortalecimiento de la gestión educativa a nivel central y desconcentrado para la expansión de la cobertura (US$ 0,8 millón).

Componente 4. Campaña de comunicación social (US$0,15 millón).

Componente 5. Evaluación y seguimiento, incluyendo la realización de evaluaciones del rendimiento académico y de los factores asociados en séptimo y noveno grado en cuatro asignaturas, incluyendo las diversas modalidades de provisión (US$1,75 millón).

Subprograma 2. Promoción al Empleo (PROEMPLEO) (US$6,7 millones). El propósito fue incrementar la inserción laboral de desempleados y subempleados, y generar políticas activas de mercado laboral que impulsen la colaboración del sector privado para reproducir buenas prácticas de asociación entre la demanda y la oferta de trabajo. Este subprograma contó con tres componentes.

Componente 1. Entrenamiento para el Empleo (EPEM) (US$3,9 millones). Apoyar la inserción laboral mediante mecanismos de entrenamiento para el trabajo e inserción laboral ágil y orientada por la demanda específica de empleadores potenciales.

Componente 2. Servicio de Intermediación Laboral (SIL) (US$1,2 millón). Facilitar la vinculación entre buscadores de trabajo y oportunidades de empleo así como mejorar el conocimiento del mercado de trabajo en el país.

Componente 3. Modernización de la Administración del Trabajo (MAT) (US$1,6 millón). Apoyar la consolidación del proceso de modernización de la STSS y de fortalecimiento institucional de la administración laboral para la formulación y desarrollo de programas dentro del ámbito de su competencia.

Adicionalmente, están los costos de ejecución, monitoreo y evaluación por las unidades ejecutoras de los subprogramas y otros costos financieros, alcanzando un monto total de 23,9 millones.

c. Revisión de la Calidad del Diseño

Revisión de la Calidad del Diseño			
[ ] Muy Satisfactorio (MS)	[ ] Plenamente Satisfactorio (PS)	[X] Menos que Satisfactorio (MS)	[ ] Insatisfactorio (I)

Subprograma 1. El diseño del programa fue innovador al incluir la expansión de la oferta de servicios educativos para el tercer y cuarto ciclo a través de proveedores independientes de modalidades flexibles. De esta forma, se permitiría una rápida expansión de la oferta educativa en estos niveles, a la par que se apoyó modelos tradicionales de provisión educativa con inversiones en infraestructura para la expansión de la oferta tradicional.

El diseño planteó la implantación de las modalidades flexibles a través de proveedores privados con resultados mixtos. Por un lado, la Asociación Bayan implementó con éxito el programa SAT. Por otro lado, no se pudo identificar proveedores privados, por lo que las modalidades restantes fueron implementadas, con relativa independencia, por medio de la UCP de la Secretaría de Educación. Cabe mencionar que el periodo inicial de búsqueda de proveedores privados afectó negativamente la implementación del programa.

El apoyo de las modalidades flexibles fue acompañado de mecanismos de fortalecimiento institucional y de evaluación externa que permitiría monitorear el desempeño de las modalidades flexibles. El proyecto sólo logró implementar la evaluación externa.

Subprograma 2. Al buscar este subprograma un mayor vínculo entre el sector privado y público en el mercado laboral, el diseño dio espacios importantes para la coordinación, tanto para el diseño de capacitaciones relevantes para las empresas, así como en mecanismos de intermediación laboral.

El diseño del EPEM tuvo la flexibilidad necesaria para realizar ajustes, dado el periodo de pausa política y crisis financiera, y garantizar la continuidad del programa. El EPEM pasó de ser ejecutado por el Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos de Honduras (CADERH), en forma experimental, hacia actores privados descentralizados.

Al igual que el Subprograma 1, se destinaron recursos para evaluar el éxito del programa. No obstante, dado que el diseño del EPEM se limitó a un piloto, es difícil observar el potencial de impacto del mismo en la sociedad.

El componente del SIL, denominado luego como Servicio Público-Privado de Intermediación Laboral (SPPIL), no sufrió modificaciones mayores del diseño inicial al momento de la implementación. El resultado fue un mejor acercamiento y coordinación con las empresas privadas con el sector público. En el caso de la MAT, los cambios del diseño fueron mayores, modificando algunos productos planificados sustituyéndolos por otros más pertinentes, los cuales finalmente pudieron ser instrumentados positivamente dando resultados al final del proyecto.

III. Resultados

a. Efectos Directos

LOGRO DEL LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO (OD)			
Objetivos de Desarrollo(s) (Propósito) **Subprograma 1. Ampliación de la cobertura con calidad en la educación en el tercer y cuarto ciclos**			
Indicador	**Línea de Base**	**Término del Proyecto**	**Efectos Directos Logrados**
Jóvenes entre los 12 y 14 años matriculados en el tercer ciclo (tasa).	32,6 por ciento	P: 35,5 por ciento A: 36,2 por ciento (EPH 2011)	
Jóvenes entre 15 y 16 años que han completado tercer ciclo (número).	68.796 jóvenes	P: 77.164 A: 114.680 (EPH 2011)	
Jóvenes entre 15 y 18 años matriculados en el cuarto ciclo (número).	154.420 jóvenes	P: 164.528 A: 213.540 (EPH 2011)	
Tasa de eficiencia terminal para el tercero y cuarto ciclo de los centros intervenidos.	50 por ciento	P: 75 por ciento A: 75 por ciento	
Nuevos cupos utilizados en modalidades alternativas del tercer ciclo de educación.	N/A	P: 21.000 (de acuerdo a reformulación de 2007) A: 80.177	Esto incluye SAT, SEMED, TELEBASICA y EDUCATODOS. El proyecto motivó expansiones adicionales de la oferta, las que están reflejadas en el indicador realizado.
Cupos utilizados en modalidades alternativas en el SAT y SEMED del cuarto ciclo de educación.	N/A	P: 1.170 (de acuerdo a reformulación de 2007) A: 32.261	El proyecto fomentó expansiones adicionales de la oferta, las que están reflejadas en el indicador realizado.
Nuevos cupos utilizados en las aulas habilitadas del tercer ciclo.	N/A	P: 3.500 A: 11.157	Para finales de octubre de 2011 se logró un total de 149 aulas, 83 aulas rehabilitadas y 66 construidas.
Nuevos cupos utilizados en las aulas habilitadas del cuarto ciclo.	N/A	P: 4.000 A: 4.357	Se habilitaron un total de 8 aulas.
Objetivos de Desarrollo(s) (Propósito) **Subprograma 2. Promoción al Empleo**			
Indicador	**Línea de Base**	**Término del Proyecto**	**Efectos Directos Logrados**
Beneficiarios del programa obtienen empleos que superan en un 5% el promedio de remuneración del grupo de control.		P: 5 por ciento A: 12 por ciento	Este porcentaje es en relación a la inserción laboral que los jóvenes hubieran alcanzado de no ser parte del programa. Fuente: Evaluación de Impacto del Programa. Martin Gonzales Rosada, octubre 2011.
Tasa de colocación de desempleados.	38 por ciento	P: 45 por ciento A: 76 por ciento	De los 12.565 jóvenes que ingresaron a la capacitación, 9.607 jóvenes fueron empleados, excluyendo los que desertaron (2.292 jóvenes).
Periodo de búsqueda de empleo de los beneficiarios del programa reducido.		P: 20 por ciento A: 15 por ciento	La medición de este indicador presentó retos dado el hecho que la gran mayoría de los beneficiarios consiguieron trabajo directamente.
Desempleados entrenados que obtienen empleos en empresas beneficiarias.		P: 2.640 A: 9.607	
Empresas que acuden a los servicios de intermediación.	113	P: 301 A: 22.349	
Nota: P (Planeado); A (Actual).			
Reformulación: Como parte del proceso de implementación del mecanismo de alivio de deuda multilateral y con el propósito de asegurar la sostenibilidad del Fondo de Operaciones Especiales (FOE), la Secretaría de Finanzas (SEFIN) sometió a consideración del BID la propuesta de cancelación parcial de US$10 millones de financiamiento de este subprograma según Nota No. 178/07 del 15 de marzo de 2007.			
Reajuste ISDP: N/A			
Resumen del(os) Objetivo(s) de Desarrollo Clasificación (OD): [X] Muy Probable(MP) [ ] Probable (S) [ ] Poco Probable (PP) [ ] Improbable (MI)			
Las metas fueron alcanzadas y sobre alcanzadas, salvo la relacionada al periodo de búsqueda que presentó dificultades para su medición. Cabe notar que algunas metas fueron diseñadas con línea de base de poca calidad. Adicionalmente, para ciertos programas la estructura de colección de datos tradicional del ministerio no permitían una identificación especifica de la matrícula en las modalidades alternativas (modalidades alternativas eran anexos de colegios con mismos códigos modulares). No obstante ello, medidas indirectas demuestran logros en los objetivos.			
Estrategia de País: El programa contribuyó de forma positiva, con los lineamientos estratégicos del BID en el marco de la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP) definida por Honduras en los aspectos que refieren a la ampliación de la cobertura educativa y la calidad de la misma y la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.			

b. Externalidades

Subprograma 1. El proyecto contribuyó a generar un ambiente adecuado para un incremento de la oferta educativa en el tercer y cuarto ciclo sobre los indicadores inicialmente contemplados en el proyecto. La existencia de material educativo desarrollado por el proyecto y funcionamiento previo de estas modalidades en menor escala facilitó dicha expansión. Adicionalmente, la oferta educativa creada por el proyecto fue incorporada por el gobierno, realizándose a través de modalidades flexibles y generando plazas adicionales con carácter permanente.

Subprograma 2. El proyecto contribuyó a generar un mecanismo virtuoso de cooperación entre el sector público y privado. El potencial del mecanismo quedó demostrado durante la crisis económica, situación en que las empresas mantuvieron el programa a pesar de los problemas grandes en el sector de maquila. Adicionalmente, el dinamismo que generó el proyecto, propulsó un movimiento del sector empresarial, logrando un importante apoyo de las Cámaras de Comercio e Industrias de varias ciudades del país y la Asociación Hondureña de Maquiladores. Por consiguiente, modernizó los procesos dentro de la STSS, dando mejor atención al ciudadano.

c. Productos

PROGRESO EN LA IMPLEMENTACION (PI)			
Subprograma 1: Ampliación de la cobertura con calidad en la educación en el tercer y cuarto ciclos			
Producto	**Proyectado**	**Término del Proyecto**	**Producto Logrados**
Modelos de educación alternativa para el tercer ciclo fortalecidos.	4	4	Módulos de tercer ciclo fortalecidos: TELEBASICA, EDUCATODOS, SEMED y SAT.
• Personal técnico y docente capacitado en los módulos de educación alternativa para el tercer ciclo.		1.792	Corresponde a docentes capacitados.
• Material, equipo didáctico y fotovoltaico dotado a modalidades.		1.917 varios	1.230 radiograbadoras, 70 equipos audiovisuales, 58 cintas de impresiones, instalación de 49 antenas parabólicas, 234 bibliotecas, 277 láminas educativas.
• Gastos recurrentes para el funcionamiento de los programas de SAT y EDUCATODOS financiados.		897	Tutores y facilitadores del SAT-BAYAN.
Centros educativos del tercer ciclo equipados.	75 centros	372 centros	11.370 folletos didácticos de las asignaturas básicas y bibliotecas a SEMED y EDUCATODOS.
Docentes de centros beneficiados capacitados.	300 docentes	1.343 docentes	799 en matemática y español. 544 en manejo de bibliotecas.
Directores de centros del tercer ciclo capacitados.	75	75	Capacitados en uso y manejo de textos de matemática y español.
Aulas del tercer ciclo habilitadas.	80	149	83 aulas rehabilitadas y 66 construidas.
Diseño de una propuesta de modelo estándar de la modalidad del SEMED para sistematizar el modelo.		1	Se realizó por medio de una consultoría.
Modelos de educación alternativa para el cuarto ciclo fortalecidos.	2	2	Correspondiente al SAT y al SEMED.
• Laboratorios y equipo para talleres de los institutos del SEMED y SAT.		68	40 para el SAT y 28 para el SEMED.
Aulas de centros escolares básicos o institutos técnicos de cuarto ciclo.	8 aulas	8 aulas	8 aulas en 2 institutos técnicos.
Centros educativos del cuarto ciclo equipados.	20	20	Para bibliotecas para centros de SAT y SEMED
Docentes capacitados fortaleciendo centros educativos del cuarto ciclo equipados.	80	589	Capacitados en el área de turismo a nivel nacional.
Directores capacitados fortaleciendo centros educativos del cuarto ciclo.	40	40	Para mejorar los programas de formación técnica.
Estrategia de comunicación general de la SE diseñada.	1	1	Asistencia técnica para apoyo a nivel central a la SE.
Divulgación de mensajes a través de los medios de comunicación.		1	Edición de videos de las modalidades y equipo fotográfico profesional.

Pruebas aplicadas de rendimiento escolar realizadas por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)/ Unidad de Medición de la Calidad de la Educación (UMCE) en muestras seleccionadas.		3 estudios evaluativos	Un estudio por momento escolar.

Explique brevemente diferencias entre los productos planeados y actuales.
Las discrepancias hacia arriba respondieron a cambios y precisiones en productos definidos de forma general ex ante como aulas habilitadas o capacitaciones.

Reestructuración.
Como parte del proceso de implementación del mecanismo de alivio de deuda multilateral y con el propósito de asegurar la sostenibilidad del FOE, la SEFIN sometió a consideración del BID la propuesta de cancelación parcial de US$10 millones de financiamiento de este subprograma según Nota No. 178/07 del 15 de marzo de 2007.

[ ] Muy Satisfactorio (MS)	[X] Satisfactorio (S)	[ ] Poco Satisfactorio (PS)	[ ] Muy Insatisfactorio (MI)

Subprograma 2: Promoción al empleo

Producto	Proyectado	Término del Proyecto	Producto Logrados
60% de los desempleados entrenados en las empresas obtienen empleos (jóvenes).	3.600	9.607	Correspondiente a jóvenes que ingresan al entrenamiento, excluyendo desertores.
Jóvenes entre 17 y 29 años capacitados en empresas para ocupar vacantes disponibles (jóvenes).	7.463 (reformulación 2007)	12.565	Hubieron dos etapas: Etapa 1 con 6.794 jóvenes y Etapa 2 de 5.771 jóvenes. La Etapa 2 fue financiada con los costos adicionales transferidos del Subprograma 1.
Aumenta en un 15% las empresas que acuden a los servicios de intermediación.		22.349	Este número subió substancialmente por ayuda de los promotores, resultó más efectivo el contacto personalizado con las empresas que permitió darle dinamismo a la herramienta Registro de Oferentes de Entrenamiento (ROFE). Adicionalmente, al institucionalizarse el Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) y sus más de 10 oficinas asociadas, la STSS fortaleció sus servicios de intermediación laboral.
Número de puestos de trabajo identificados incrementado en un 25% anual con la introducción del SPPIL.	16.694	81.630	
Desarrollo de cuatro pasantías para el personal del SIL/SPPIL en por lo menos un país de la región al finalizar el programa.	1	4	Se realizaron tres pasantías nacionales y una internacional. La pasantía internacional se realizó en la Ciudad de México.
Realizar dos ferias de empleo con la participación del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).	2	4	Se llevaron a cabo cuatro ferias de empleo: Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choluteca y la Ceiba.
Creación y puesta en marcha del SENAEH.	1	1	Fue creado bajo acuerdo ministerial 295-2011
Subsistema de Bolsa Electrónica de Trabajo (BET) desarrollada e implementada.	1	1	Se desarrolló e implementó una plataforma tecnológica www.empleate.gob.hn, que enlaza al sector público, privado, empresas y población.
Oficinas del servicio público-privado de intermediación laboral equipadas y fortalecidas.	6	16	16 oficinas creadas en diferentes ciudades.
Ampliación de la red de comunicación informática del Sistema EMPLEATE.	1	1	Al 2011 se logró la meta.
Se reducen los tiempos de atención al ciudadano en los procesos clave que brinda la STSS en más de un 35%.		80 por ciento	
Nueva estructura organizacional de la STSS en funcionamiento.	1	1	Al 2011 se logró la meta.
Plan Estratégico de la STSS 2007-2011.	1	1	Se desarrolló una propuesta de estructura para regionalización y desconcentración.
Desarrollo e implementación de un modelo piloto de reingeniería de procesos para un área de trabajo para la STSS.	1	1	Incluye el Sistema de Atención al Cliente y Sistema de Gestión de la Calidad.
Planificación y desarrollo del proceso de capacitación para el personal.	10	19	Los talleres de capacitación fueron sobre diversos temas (ej.: calidad; atención; normas ISSO; e-gobierno; trazabilidad; motivación) en diversas ciudades con servicios del STSS.

Adecuación de Oficinas para la reestructuración orgánica de la STSS (número de oficinas).	5	6	Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choluteca, Progreso, Ceiba, Comayagua.
Diseño y desarrollo del proyecto piloto para autodiagnóstico de salud y seguridad en el trabajo.	1	1	El proyecto piloto logró dotar de metodología y de equipo industrial de higiene y seguridad de tecnología avanzada para la evaluación de la normativa en salud y seguridad en el trabajo beneficiando directamente a 14.039 trabajadores y empleadores en 10 empresas del país.
Diseño e implementación del proceso de modernización de la STSS.	1	1	Se desarrolló e implementó en la STSS para la sistematización, simplificación, documentación y automatización de procesos, (software, hardware y conectividad) en base a un sistema de gestión de la calidad, que ha sido considerado como modelo por el gobierno para que las demás instituciones apliquen esta misma metodología, se inició un primer ciclo de capacitación con 16 instituciones.
Implementado el Manual Operativo.	1	1	En base a las lecciones aprendidas en la primera etapa, se diseñó un segundo Manual Operativo con las mejoras para incrementar el número de jóvenes y bajar los costos del programa.
Desarrollo del sistema de información del PROEMPLEO.	1	1	
Implementación de la campaña de mercadeo, socialización y difusión.	1	1	

Explique brevemente diferencias entre los productos planeados y actuales.
Las discrepancias hacia arriba respondieron a cambios y precisiones en productos definidos de forma general ex ante como aulas habilitadas o capacitaciones.

Reestructuración.
Como parte del proceso de implementación del mecanismo de alivio de deuda multilateral y con el propósito de asegurar la sostenibilidad del FOE, la SEFIN sometió a consideración del BID la propuesta de cancelación parcial de US$10 millones de financiamiento de este subprograma según Nota No.178/07 del 15 de marzo de 2007**.**
En el año 2007, debido a la modificación del contrato y disminución del presupuesto, la meta de jóvenes capacitados se situó en 4.401 jóvenes a ser atendidos por el EPEM. Sin embargo, se hizo una revisión presupuestal en el año 2009 para analizar la posibilidad de ampliar la meta, ya que había fondos disponibles para ejecutar, por lo que se planificó atender a 3.062 jóvenes adicionales. Esto fue aprobado por el BID en el Plan Operativo Anual en el año 2009.
Se cumplió con los productos como fueron estipulados en el diseño como en la modificación posterior.

Resumen del Progreso en la Implementación Clasificación (PI):

[ ] Muy Satisfactorio (MS) [X] Satisfactorio (S) [ ] Poco Satisfactorio (I) [ ] Muy Insatisfactorio (MI)

d. Costos del Proyecto

De acuerdo al contrato modificatorio Nº1 del 17/07/2007, se modificó el monto total del proyecto, reduciéndose en US$10 millones el aporte del BID. Esta modificación afectó al Subprograma 1.

Costo Total del Proyecto - Planeado (US$34.000.000)	Costo Total del Proyecto - Actual (US$24.000.000)	% Diferencia
Al 8 de octubre de 2004 **Total:** US$34.000.000 **Contrapartida:** US$3.400.000 **BID:** US$30.600.000	**Ajuste al 17 de julio de 2007** **Total:** US$24.000.000 **Contrapartida:** US$3.400.000 **BID:** US$20.600.000 **Ajuste al 9 de julio de 2010** **Total:** US$25.290.900 **Contrapartida:** US$4.750.000 **BID:** US$20.540.900	**Total:** 100% **Contrapartida:** 14% **BID:** 86% **Total:** 100% **Contrapartida:** 19% **BID:** 81%

Explique brevemente diferencias.
Se ajustaron metas (disminución) según surge de Contrato Modificatorio No.1 del 17 de julio de 2007.
La modificación No.2 del año 2008 no afectó presupuestariamente el proyecto.

Costos del Subprograma 1										
Componente	2004			2007			2010-2011			Desem-bolso
	Costo	Contra-partida	BID	Costo	Contra-partida	BID	Costo	Contra-partida	BID	
1.Tercer ciclo	12.645,000	1.047.000	11.598.000	9.076.202	1.047.000	8.209.202	8.224.892	160.041	8.064.851	98%
2.Cuarto ciclo	6.972,000	53.000	6.919.000	2.642.703	53.000	2.589.703	2.129.945	96.119	2.033.826	96%
3.Gestión	3.593,000	N/A	3.593.000	577.172	N/A	577.172	775.423	0	775.423	100%
4.Comunicación social	930.000	N/A	930.000	143.456	N/A	143.456	151.174	0	151.174	100%
5.Evaluación y seguimiento	700.000	N/A	700.000	1.707.309	N/A	1.707.309	1.743.894	2.735	1.741.159	100%
TOTAL	**24.840.000**	**1.100.000**	**23.740.000**	**14.146.842**	**1.100.000**	**13.046.842**	**13.025.328**	**258.895**	**12.766.433**	

Explique brevemente diferencias entre los costos planeados y actuales.
Las modificaciones presupuestales no afectaron de forma sensible los productos planeados de los ejecutados, en muchos casos se lograron las metas ampliamente.

Costos de Subprograma 2										
Componente	2004			2007			2010			Desem-bolso
	Costo	Contra-partida	BID	Costo	Contra-partida	BID	Costo	Contra-partida	BID	
1.EPEM	4.627.000	68.000	4.559.000	3.924.172	0	3.924.172	3.924.172	0	3.924.172	68%
2.SPPIL	820.000	360.000	460.000	1.242.106	360.000	882.106	1.242.106	360.000	882.106	86%
3.MAT	883.000	283.000	600.000	1.630.410	228.600	1.401.810	1.630.410	228.600	1.401.810	86%
TOTAL	**6.330.000**	**711.000**	**5.619.000**	**6.796.688**	**588.600**	**6.208.088**	**6.796.688**	**588.600**	**6.208.088**	

Explique brevemente diferencias entre los costos planeados y actuales.
El 7 de junio de 2007 la SEFIN solicitó a la Representación BID en Honduras la transferencia entre subprogramas de US$1.890.000 del Subcomponente 2 al Subcomponente 1.
El 6 de julio de 2010 la SEFIN solicitó a la Representación BID en Honduras la transferencia de fondos del Subprograma 1 al Subprograma 2 por un monto de US$3.000.000 que corresponde al ajuste operado en el año 2010 (aprobado por el BID el 9 de julio de 2010).

IV. Implementación del Proyecto

a. Análisis de los factores críticos

Durante el periodo del proyecto se registró la crisis financiera internacional (2008-2010) y la crisis política en Honduras (entre 2009 y 2010). Ambas crisis generaron problemas en el manejo de la administración pública, con falta de recursos e incertidumbre.

En el Subprograma 1, la incertidumbre política afectó la capacidad de la SE en generar una reforma institucional que debió ser implementada por el proyecto. No obstante, los componentes implementados por el sector privado (SAT por la Asociación Bayan) no registraron retrasos. También se presentaron retrasos en la rehabilitación y construcción de infraestructura de los centros.

La UCP del sector de educación registró demoras para identificar proveedores privados con ofertas apropiadas para una de las cuatro modalidades flexibles: EDUCATODOS, lo cual era una condición inicial para desembolso, generando un retraso en el comienzo del proyecto. El crédito inició sus actividades oficialmente en el año 2007. El proyecto experimentó dos reformulaciones: la primera fue exógena al proyecto, dado a un pedido de reestructuración del portafolio por parte del Ministerio de Hacienda, e implicó una disminución en el monto del préstamo, básicamente cortando recursos del Subprograma 1. La segunda reestructuración correspondió a un reacomodo de fondos del Subprograma 1 al Subprograma 2, como medida para apoyar a la Secretaría de Trabajo en las medidas para aliviar la crisis económica. No obstante, en la práctica dichos recursos no fueron empleados en el Subprograma 2, y el BID autorizó posteriormente, a través de una no objeción, un pedido del gobierno para reasignar recursos al Subprograma 1.

En el Subprograma 2, la crisis repercutió de forma significativa la demanda laboral por parte de las empresas, afectando el componente de EPEM. Durante la crisis de 2009 y 2010, las empresas que recibían apoyo siguieron con las actividades de capacitación con sus propios recursos lo que

ayudó en la continuidad de actividades. Es importante destacar que en el año 2008 el índice de deserción de estudiantes del EPEM llegó a un 25% lo cual conllevó a la adopción de medidas proactivas por parte de la UCP del programa para revertir esta situación.

En el caso del SPPIL durante la crisis de 2009 y 2010, las empresas fueron afectadas y se abrieron más oficinas y se realizaron actividades como ferias de empleos, para atender la demanda de los ciudadanos buscando empleos. En la MAT, después de 2010 se tomaron mejores medidas para reorganizar los procesos para a la atención a ciudadanos.

b. Desempeño del Prestatario/Agencia Ejecutora

Clasificación del Desempeño del Prestatario/Agencia Ejecutora			
[ ] Muy Satisfactorio (MS)	[X] Satisfactorio (S)	[ ] Poco Satisfactorio (PS)	[ ] Muy Insatisfactorio (MI)

c. Desempeño del Banco

Clasificación del Desempeño del Banco			
[ ] Muy Satisfactorio (MS)	[X] Satisfactorio (S)	[ ] Poco Satisfactorio (PS)	[ ] Muy Insatisfactorio (MI)

V. Sostenibilidad

a. Análisis de Factores Críticos

En el Subprograma 1, la ampliación de cobertura en tercer y cuarto ciclo se realizó, incorporando a los docentes de las diversas modalidades a la planilla de la SE (respetándose ciertas peculiaridades de los sistemas), esto ha garantizado que la oferta se mantenga luego del término del programa. Cabe anotar que la reciente Ley Fundamental de Educación, aprobada a comienzos de 2012 hace mención explícita a las modalidades flexibles, garantizando su estabilidad en el tiempo.

En el Subprograma 2, el fortalecimiento institucional dentro del Componente 2, se ha mantenido y robustecido por la participación de las cámaras de comercio locales. Adicionalmente, los manuales de capacitación elaborados se mantienen para futuro uso. Por medio del EPEM y del SPPIL, se logró un fortalecimiento entre el sector privado y público fomentando interacciones beneficiosas para ambas partes.

b. Riesgos Potenciales

Dado que las actividades del Subprograma 1 ya se encuentran incorporadas en los dispositivos legales, no se visualizan mayores riesgos para la sostenibilidad del modelo. No obstante, el elevado déficit fiscal que actualmente afecta a las finanzas públicas puede afectar negativamente el funcionamiento del sector educativo.

En caso del Subprograma 2, es importante garantizar que el Componente 2 es mantenido por las instituciones relevantes: STSS y Cámaras de Comercio e Industrias. Promoviendo una relación estrecha y personalizada por medio de visitas, actividades, ferias u otros; lo cual es limitado por la falta de apoyo económico.

c. Capacidad Institucional

Para el Subprograma 1, la capacidad instalada al interior de la SE a través de la UCP, permitió la ejecución adecuada del subprograma, si bien, esta evolución adecuada también se benefició de la capacidad institucional de los ejecutores privados, ejemplo: Asociación Bayan, y el amplio apoyo del gobierno a la expansión de la oferta en el tercer ciclo. El subprograma reforzó la

capacidad institucional de la SE para manejar el tema de las modalidades flexibles, pero no de forma directa, como estaba originalmente contemplado.

Para el Subprograma 2, el proyecto reforzó la capacidad institucional, en particular de la STSS: se institucionalizó el SENAEH por el gobierno y las articulaciones logradas con el sector privado, generaron sinergias proactivas tendientes a la institucionalización de un trabajo bajo un modelo de estrategia de red con una posible proyección futura de concretar vínculos entre el sector público y privado. El proyecto modificó a la STSS de una institución dedicada al monitoreo de leyes laborales, hacia una entidad con un rol en más activo en el mercado laboral: Acercando a los buscadores de empleos y empleadores, reduciendo brechas de capacitación, etc.

El SPPIL resultó en oficinas permanentes en varias ciudades para dar atención al ciudadano con relación a oferta e información general de empleo. En relación a la MAT, los procesos quedaron institucionalizados, como son: la creación de la herramienta EMPLEATE para apoyar al ciudadano; y el sistema de seguimiento a la atención del ciudadano. Cabe mencionar que el componente de EPEM, fue una buena experiencia de interacción con el sector privado y basado en esta experiencia se buscaran otras intenciones para institucionalizarlo.

Clasificación de Sostenibilidad (SO)			
[ ] Muy Satisfactorio (MS)	[X] Satisfactorio (S)	[ ] Poco Satisfactorio (PS)	[ ] Muy Insatisfactorio (MI)

VI. Evaluación y Seguimiento

a. Información sobre Resultados

Para la valoración de las metas cuantitativas se relevaron los datos presentes en los convenios suscritos y posteriores modificaciones, en los informes de la UCP/SE, de la UCP/STSS, las ayudas memoria de las misiones del BID, de Informe de Seguimiento del Progreso (PMR, por sus siglas en inglés) del primer semestre 2011.

Para el Subprograma 1, el resultado básico lo constituyó el aumento de los estudiantes matriculados en el tercer y cuarto ciclo por alternativas. Las estadísticas de la SE muestran un aumento importante de la matrícula, pero dado que no se llevó un monitoreo específico de las plazas generadas con recursos del proyecto, no se puede cuantificar directamente el impacto del mismo. No obstante ello, información de los distintos proveedores de modalidades flexibles reportan contratación de maestros consistentes con los números esperados de aumento de matrícula.

Con respecto a la UCP/STSS, se cuenta con informes semestrales y anuales. Los indicadores del marco lógico en su mayoría han sido alcanzados con un cumplimiento satisfactorio. La fecha inicial de cierre de 21 de diciembre de 2010 se extendió al 21 de diciembre de 2011. La ampliación obedeció al financiamiento adicional otorgado por el componente de educación por el monto de US$3 millones, postergando el cierre del proyecto y sus actividades a finales de 2011.

b. Seguimiento Futuro y Evaluación Ex-Post

Tanto el Subprograma 1 como el Subprograma 2 incluyeron recursos para evaluar los resultados de las intervenciones en línea con los objetivos de los mismos: más y mejor educación en tercer y cuarto ciclo y capacitar e insertar en el mercado laboral a jóvenes desempleados. En el primer caso, se evaluó los resultados educativos de jóvenes asistiendo a diversos tipos de modalidades, encontrándose que las modalidades flexibles, a pesar de las desventajas que enfrentan sus alumnos, logran resultados superiores a las modalidades formales. En el caso del Subprograma 2, se evaluó los resultados laborales de personal capacitado con recursos del programa versus los resultados de otros jóvenes con características similares al momento de la participación de los

primeros en la capacitación (generándose un grupo control adecuado). Los resultados fueron favorables para los jóvenes capacitados.

En ambos casos, los resultados favorables de las intervenciones apuntan hacia la necesidad de institucionalizarlas, evolución ya registrada con las modalidades flexibles en el sector educación. Se necesitarían mecanismos para garantizar la continuidad organizada del EPEM.

VII. Lecciones Aprendidas

El proyecto muestra el gran potencial del trabajo conjunto entre el sector privado y el sector público en la provisión de servicios públicos; así como el potencial para mejorar la provisión de diversos servicios públicos a través de métodos alternativos. Pero, al mismo tiempo, muestra las limitaciones de generar operadores privados ad-hoc, dado que la dificultad en encontrarlos o en negociaciones pueden demorar la implementación de las actividades.

Con relación a las distintas modalidades flexibles empleadas en el Subprograma 1 para la ampliación de la oferta de secundaria, las evaluaciones muestran que estas metodologías pueden tener mejores resultados que el sistema formal, que enfrenta una serie de problemas institucionales que afectan su gobernabilidad. Estas experiencias muestran el potencial de elementos como materiales bien diseñados, monitoreo y mentoría constante, pueden lograr resultados adecuados y de forma rápida aún en los ambientes con mayor desventaja. Estas metodologías son alternativas muy enriquecedoras que abren las oportunidades a jóvenes en insertar al sistema educativo que debe seguir explorándose y apoyando. Este subprograma enfatizó y mostró la importancia de incorporar en programas de esta índole el monitoreo y evaluación de calidad educativa de las modalidades flexibles.

Con respecto al Subprograma 2, una de las principales fortalezas desarrolladas por la UCP/STSS se refiere a la articulación entre el sector público y el privado como modelo a seguir desarrollando y la construcción de un modelo de cooperación público-privado. El avance tecnológico en la STSS obtenido a través de las acciones de la MAT, se constituyó en un ejemplo, lo cual ha derivado en que el gobierno esté considerando replicarlo en las demás instituciones.

Las acciones del proyecto han permitido a la STSS priorizar las acciones concernientes a las políticas de empleo. El proyecto le ha permitido a la STSS posicionarse en un nuevo rol ante el sector privado, que supera los aspectos tradicionales relacionados con salario mínimo y relaciones laborales. PROEMPLEO ha innovado la forma de entrenamiento en el país, ya que está directamente relacionada a la demanda específica de las empresas, posibles empleadoras (EPEM).

Banco Interamericano de Desarrollo BID
Secretaría de Educación

Honduras

INFORME FINAL

Revisión Ejecutiva del Programa de Educación Media y Laboral 1552- SF-HO-2

Subprograma1: Ampliación de la cobertura con Calidad en la educación de Tercero y Cuarto ciclo

Darlyn Meza

Honduras, Tegucigalpa, 28 de Junio 2010

Informe de Revisión Ejecutiva del Programa de Educación Media y Laboral 1552- SF-HO-2

Índice

RESUMEN EJECUTIVO..... 3

I. CONTEXTO DE PAÍS 9

II. SUBPROGRAMA 1. AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA CON CALIDAD EN LA EDUCACIÓN DEL TERCER Y CUARTO CICLOS 16

III. ESTADO DE LAS ADQUISICIONES A LA FECHA. 48

IV. AVANCE DE LA EJECUCIÓN FINANCIERA Y RESULTADOS DE AUDITORÍA. 52

V. AVANCE DE CUMPLIMIENTO DE METAS E INDICADORES DE RESULTADO Y SISTEMA DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO..... 55

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES 57

VII. PLAN DE ACTIVIDADES PRIORITARAIAS DE MARZO A AGOSTO 2010..... 64

VIII. BIBLIOGRAFIA Y PERSONAS ENTREVISTADAS..... 65

DOCUMENTOS ANEXOS: 66

Resumen Ejecutivo

El presente documento tiene el propósito de establecer el avance del ejercicio del Subprograma 1: Ampliación de la Cobertura con Calidad en la Educación de Tercero y Cuarto Ciclos, a diciembre 2009, en cumplimiento de la ejecución del Programa de Educación Media y Laboral 1552/Ho. El programa es una operación de préstamo financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ejecutado por la Secretarìa de Educación y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

El programa tiene el objetivo de avanzar en las metas que se propuso la República de Honduras en su Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP), ampliando la cobertura con calidad en el Tercer y Cuarto Ciclo (Educación Media) de Educación y mejorando la empleabilidad de jóvenes y adultos. El Programa contempla dos Subprogramas: El Subprograma 1: Ampliación de la Cobertura con Calidad en la Educación del Tercer y Cuarto Ciclos y el Subprograma 2: Promoción al Empleo.

Este informe da cuenta de manera específica del Subprograma 1: Ampliación de la Cobertura con Calidad en la Educación del Tercer y Cuarto Ciclos, el cual posee cinco Componentes básicos: 1. Ampliación de la cobertura con calidad en el Tercer Ciclo; 2. Ampliación de la cobertura con calidad en el Cuarto Ciclo; 3. Fortalecimiento de la gestión educativa a nivel central y desconcentrado para la expansión de cobertura; 4. Comunicación social; y 5. Evaluación y seguimiento.

La responsabilidad por la ejecución de este Subprograma está a cargo de la Secretaría de Educación (SE) e implementado por medio de la UCP creada para tales fines. Los Componentes del Subprograma fueron revisados de forma documental, se realizaron entrevistas a beneficiarios y a funcionarios de la Secretarìa de Educación, así como a los coordinadores y responsables de ejecución de las distintas modalidades flexibles que financia el Programa y que son implementados.

Es de destacar que el Programa, en su conjunto, ha tenido ajustes en el alcance técnico de los Componentes, en las asignaciones financieras y en las metas físicas e indicadores del Marco Lógico.

El avance de los Componentes establece la ampliación de la cobertura con Calidad en la Educación del Tercer y Cuarto Ciclos con la implementación de 4 modalidades flexibles de educación: i) El Sistema de Aprendizaje Tutorial (SAT), ii) Educación para Todos EDUCATODOS, iii) Sistema de Educación Media a Distancia SEMED y iv) Televisión Educativa, TELEBÁSICA.

Las modalidades de educación flexible implementadas lograron duplicar la meta planificada de 21, 000 a 48,920, contribuyendo a la incorporación de nuevos estudiantes; sin embargo, hay limitaciones por la falta de rigurosidad en los criterios de selección de los estudiantes, que fueron atendidos con edades no elegibles de acuerdo los criterios originalmente establecidos.

Será importante hacer un análisis de los costos por modalidad versus el rendimiento académico de los estudiantes, para garantizar que la institucionalización de las modalidades sea coherente con los standares y criterios requeridos para ofrecer servicios de calidad, tomando en cuenta que los beneficiarios son jóvenes del área rural que presentan problemas de acceso y oportunidad de estudiar y el modelo flexible es la única oferta competitiva para el Tercer Ciclo y Bachillerato (Cuarto Ciclo de Educación).

En los procesos de capacitación de las modalidades flexibles, se han presentado una serie de limitaciones desde la planificación hasta la implementación de las acciones. Aunque cada modalidad posee un plan o guión de capacitación, no existió una sola visión para fortalecer la metodología de enseñanza en el aula.

En la ampliación de la cobertura con calidad en el Cuarto Ciclo, las modalidades flexibles sobrepasaron la meta de 2,000 establecida, logrando sobrepasar 17,663 los estudiantes atendidos . A pesar de lograr altas metas de cobertura, el Proyecto aún no ha evaluado los logros académicos de los estudiantes que se gradúan de las modalidades flexibles y hay un reto en focalizar adecuadamente estas modalidades en términos de las edades de los estudiantes y de la ubicación territorial para evitar competir deslealmente con la oferta tradicional.

Las obras de infraestructura, tanto para tercer ciclo como para ampliar en los CEB la capacidad de atención del Cuarto Ciclo, han tenido disminuciones considerables en la cantidad de obra. En términos de ajustes, el programa disminuyó la meta original de ampliar a 7 CEB rurales que incluyen la rehabilitación y ampliación de al menos 50 aulas, priorizando los recursos disponibles en la contrucción de 2 Institutos de Educación Media Técnica. El programa originalmente estableció la creación de al menos 8,000 cupos, de los cuales, a partir de las tres adendas al SubComponente, solamente se atenderán 4,000 estudiantes.

En el mejoramiento de la calidad y pertinencia de las modalidades de educación técnica ofrecidas en el Cuarto Ciclo, a la fecha se desarrolló la contratación de una consultoría en el área de Turismo para que diera acompañamiento a seis instituciones de Educación Media que fueron identificadas como parte de los institutos que funcionan a través del SEMED. Sin embargo, el Programa no logró desarrollar ningún convenio con instituciones de educación

superior, tal como se establecía en el proyecto, a pesar de que el Manual Operativo establecía con claridad el proceso a través del cual se debería hacer la convocatoria pública para que instituciones de educación superior con personería jurídica y con reconocido prestigio pudieran establecer convenios, desarrollar una triangulación para brindar asistencia técnica en las tres modalidades y garantizar una relación directa con el sector productivo del país.

El Componente de Fortalecimiento de la gestión educativa a nivel central y desconcentrado para la expansión de cobertura, no ha sido implementado. Refleja los mayores retrasos debido a la falta de entendimiento del alcance del mismo. En teoría debió desarrollar un modelo de oferta y demanda de servicios a nivel descentralizado de forma participativa por parte de las autoridades locales. Este Componente permitiría implementar un sistema de matrícula a nivel de los distritos para garantizar la a tención a la población con sobre edad que estaba marginada del sistema.

Con repecto al Componente de Comunicación Social, a pesar de contratar un equipo técnico con las calificaciones definidas por el Proyecto, no existió la claridad por parte de la UCP de diseñar una estrategia de comunicaciones que apoyara la implementación de las modalidades flexibles en la movilización de la sociedad para brindarles su respaldo. Se circunscribió el trabajo al diseño de actividades publicitarias en un alto porcentaje autogestionadas. En lo que se refiere a la dotación de equipo para las direcciones Distritales y Departamentales, se adquirieron 20 vehículos que fueron distribuidos a cada Dirección Departamental y uno al SEMED y EDUCATODOS. También se adquirieron 130 motos, de las cuales 50 se asignaron al equipo de campo de SAT, 60 PRALEBAH, 20 a TeleBásica y una a las 18 Direcciones Departamentales. Se adquirió también equipo de oficina, computadoras, mobiliario para las cuatro instituciones y/o instancias que manejan las modalidades SEMED, EDUCATODOS, TELBASICA Y SAT.

En lo referente al Componente de Evaluación y Seguimiento se estableció la puesta en marcha de los siguientes mecanismos de evaluación concurrente de los distintos Componentes del Subprograma:

(i) Verificación de los indicadores de ampliación de cupos, esta actividad no refleja ningún avance. No se contrató a la institución u organismo externo que debería ser seleccionada mediante convocatoria pública a partir del primer año de ejecución para realizar de manera concurrente y permanente el seguimiento e interventoría de la cobertura y el seguimiento del sistema de gestión de cobertura.

se limitó exclusivamente a la compra de un software generalista que permitiera mantener el registro de la matrícula que es informada a la UCP a través de los coordinadores de cada una de las modalidades, dicho software se puso en uso a partir del 2006.

(ii) Seguimiento a los Comités de Cobertura, tampoco contó con mecanismos por que además los comités no fueron constituidos.

(iii) Evaluación de rendimientos escolares, se firmó el respectivo convenio de asistencia con la Secretarìa de Educación y la UMCE se aplicaron pruebas a estudiantes de Tercer Ciclo para séptimo y octavo grado de SEMED, SAT, TELEBASICA Y EDUCATODOS en dos momentos. Los resultados de los rendimientos académicos de los estudiantes de las dos aplicaciones han sido presentados a la UCP y se espera que para el primer semestre de 2010 se apliquen pruebas para los estudiantes de noveno grado, en los dos momentos anteriores se han aplicado encuestas de factores asociados.

En cuanto a los hallazgos sobre el estado de las adquisiciones, las evidencias encontradas señalan que las invitaciones para cotizar no tienen fecha de elaboración para ser correlacionada en tiempos de cumplimiento; no se encontró evidencia de la publicación de la adjudicación de contrato en los sitios de Internet de UNDB, Development Business; no se cuenta con un comité de evaluación de las cotizaciones permanente designado por el Contratante y no objetado por el Banco, con especialidades afines al objeto de la contratación. Asimismo se verificó que hay una demanda interpuesta en el Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo de Francisco Morazán por el consorcio Ediciones Ramses / librería Coello en relación al reclamo por los Derechos de Autor de los textos.

Las Políticas de Adquisiciones y Obras Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo se cumplen parcialmente.

En lo que respecta al avance de la ejecución financiera y resultados de auditoría, la ejecución del programa contractualmente es responsabilidad de la Secretaría de Educación, la que ha designado a la UCP para la coordinación e implementación del Subprograma 1, lo que significa que son responsables por los registros contables y documentación de soporte de todas las operaciones de compra de bienes, servicios y obras. Los registros se procesan en dos sistemas informáticos: uno institucional denominado SIAFI y otro sistema exclusivo del Proyecto alimentado por la Unidad Coordinadora.

Para la ejecución de este Subprograma se han firmado convenios interinstitucionales entre las siguientes co-ejecutoras: Asociación de Desarrollo Socio Económico Indígena (Fundación Bayán), Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS) y Universidad Pedagógica Nacional

Francisco Morazán (UPNFM). La forma de ejecución es mediante Transferencias de Fondos que realiza la Secretaría de Educación (SE) a las co-ejecutoras, quienes son responsables de los procesos de compra y cumplimiento de la normativa general del Proyecto, posteriormente liquidan a la Secretarìa a través de la UCP.

Recomendaciones Generales: Se deberá establecer un estudio de costo efectividad de cada una de las modalidades, tomando en cuenta el nivel socioeconómico de los estudiantes y la oferta educativa que en esas comunidades presta la SE, adicionalmente a las modalidades flexibles. Esto con el propósito de que la SE tenga información de las modalidades que son más viables para institucionalizar. La SE deberá considerar la institucionalidad de los servicios educativos que prestan las modalidades flexibles.

En cuanto a las obras de infraestructura de Tercero y Cuarto Ciclos, será necesario continuar haciendo esfuerzos con el FHIS para garantizar que finalicen con la calidad esperada, tomando en cuenta que las demandas de ampliación por parte de los CEB han sido considerables por los retrasos causados por la disminución de los recursos financieros. La SE deberá fortalecer la capacidad normativa y de planificación de la inversión física del departamento de Infraestructura Escolar, coordinando con el FHIS los procesos de construcción y supervisión de las obras. Se recomienda además que la SE establezca programas de mantenimiento preventivo de las instalaciones físicas

En el mejoramiento de la calidad educativa en los 75 CEB, se recomienda tomar acciones en la definición del trabajo a desempeñar por el INICE a partir de los compromisos adquiridos, especialmente en la estrategia de acompañamiento y supervisión de los docentes en las actividades pedagógicas que apoyan la mejora de la enseñanza con base en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Es importante revisar y fortalecer los planes de capacitación que fueron impartidos a los docentes de los 75 CEB y completar el plan de capacitación en la signatura de Matemática a los docentes que todavía no la han recibido.

Deben suscribirse los convenios con instituciones de educación superior y vincular algunos bachilleratos técnicos con el sector productivo, previamente se debe reducir el número de instituciones beneficiarias para garantizar que la disponibilidad financiera está acorde con el aumento de las actividades de mejoramiento de la calidad y pertinencia de las modalidades que se desean apoyar.

En lo que respecta al fortalecimiento de la gestión educativa a nivel central y desconcentrado para la expansión de coberturas, se recomienda evaluar, con la llegada de las nuevas autoridades, la viabilidad en función de tiempos y prioridades, si es posible apoyar a las direcciones departamentales, distritales y centros educativos de referencia de

las modalidades flexibles para que se desarrolle una propuesta del sistema de gestión para la cobertura sobre todo porque los cupos de las modalidades ya fueron cubiertos y el Proyecto no financiará mas cobertura.

Preparar los Términos de Referencia para licitar lo más pronto posible la realización de la evaluación de medio término establecida como condición contractual del Programa y garantizar una revisión concurrente de los procesos de compra en la fase de transición de la actual de la anterior administración a la actual.

I. Contexto de País

Datos generales

Honduras ocupa el puesto 112 dentro del Índice de Desarrollo Humano, por debajo de Costa Rica (54), Panamá (60) y El Salvador (106) y arriba de Guatemal (122) y Nicaragua (124). Con una población de 7.2 millones de personas, según cifras oficiales, el 48.8% vive en la zona urbana. En los últimos años, del total de personas que emigran, el 81% lo hace a Norteamérica, generalmente en busca de oportunidades laborales. Esto significa que un 24.5% del PIB es producto del flujo de remesas. Su tasa de crecimiento anual es del 1.5%. Su PIB per cápita es de US$3,796.

Su esperanza de vida al nacer es de 72 años, la tasa de alfabetización de adultos (15 años o más) es del 83.6%. Aún cuando el 47.4% del gasto público está asignado a la ayuda de los sectores sociales, un 50.7% se ubica en el umbral de la pobreza del país, en donde el 18.2% de la población bajo ese umbral vive con US$1.25 al día y el 29.7% con US$2 al día. En conclusión, Honduras es un país de desarrollo humano medio[1].

Ámbito Educativo

1. Características

El sistema educativo hondureño atiende a 1.9 millones de estudiantes distribuidos en 22,562 centros educativos públicos y privados, de los cuales 2,074 son de Educación Secundaria (Ciclo III de Básica y Educación Media). De estos, 453 ofrecen modalidades flexibles como SEMED, SAT e IHER o son escuelas nocturnas. Los docentes hondureños suman 48,481, un 23% de ellos trabaja en Tercer Ciclo de Educación Básica y en Educación Media[2].

Como se observa en el cuadro No. 1, el sistema educativo de Honduras está ordenado en cuatro niveles: Prebásico, Básico, Medio y Superior. Los niveles de los que se ocupará el Programa de Educación Media y Laboral 1552-SF-HO, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), son el Tercer Ciclo de Básica (grados 7-9) y el ciclo de Educación Media (grados 10-12).

---

[1] Informe de Desarrollo Humano 2009. Superando Barreras: Movilidad y desarrollo humanos, UNESCO

[2] Denise Vaillant y Cecilia Rossel editoras: Maestros de escuelas básicas en América Latina: Hacia una Radiografía de la Profesión, PREAL, 2006p. 129-130 citado por R.RÁPALO, Algunas estadísticas de la educación en Honduras, 2009.

El Tercer Ciclo se ofrece en modalidad académica (ciclo común) y técnica (ciclo básico técnico). Ambas modalidades se orientan a la educación general pero la modalidad técnica tiene un fuerte Componente práctico en alguna ocupación. La Educación Media se imparte también en modalidad académica y modalidad profesional. La primera brinda formación científica y humanística y se orienta a la preparación de los alumnos para continuar con estudios de nivel superior. La modalidad profesional tiene como objetivo principal preparar al alumno para su inserción en el mercado laboral. La oferta en este ciclo es 50% privada y está concentrada principalmente en las áreas urbanas. El Índice de Desarrollo Educativo (IDE) indica que Honduras se halla en una posición intermedia (entre 0.80 y 0.94) para alcanzar los cuatro objetivos de la Educación Para Todos[3].

Cuadro Nº 1
Estructura del Sistema Educativo de Honduras

Nivel	Ciclo	Grado	Edad	Carácter
Educación Prebásica	I II	Sala Maternal Jardín Infantil	O a 3 3 a 6	No obligatorio Obligatorio último año
Educación Básica	I II III	1ª a 3º 4º a 6º 7º a 9º	6 a 8 9 a 11 12 a 14	Obligatorio
Educación Media	Académico Profesional	10º a 11º 10º a 12º	15 a 17 15 a 18	No Obligatorio
Educación Superior			17 años	No Obligatorio

Fuente: Secretaría de Educación. Departamento de Información Institucional. 2009

2. Problemas en la cobertura del sistema educativo hondureño

El sistema educativo hondureño padece serias deficiencias de cobertura. Como se observa en el cuadro No. 2, los problemas de cobertura se acentúan en el Tercer Ciclo y Educación Media y llegan a niveles críticos en las zonas rurales, donde la cobertura es prácticamente inexistente. A estos ciclos son a los que apunta el Programa Educación de Media y Laboral 1552/SF-HO, atendiendo aproximadamente 400.000 jóvenes entre los 12 y los 17 años que no asisten a un centro educativo.

[3] Informe de Seguimiento de la EPT en el mundo 2009. Panorámica Regional: América Latina y el Caribe, UNESCO.

Cuadro No. 2
Matrícula neta por zona y nivel académico

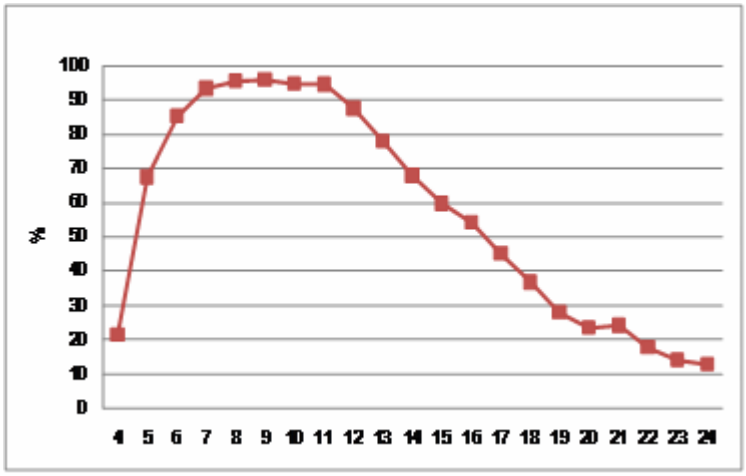
Zona	PreBásica (Preescolar)	Básica (I y II Ciclo)	Básica Tercer Ciclo	Educación Media
Urbano	47.1%	88.9%	57.3%	39.7%
Rural	42.7%	89.8%	24.9%	14.9%
Total	44.5%	89.5%	38.4%	26.2%

Fuente: INE: EHPM, 2009

Demanda

El gráfico 1 presenta una clara idea de la situación educativa del país por edades. Como se puede apreciar, la población entre 7 y 11 años está bastante bien atendida, reflejando la prioridad que el nivel primario (dos primeros ciclos de la Básica) ha tenido en el país. A partir de los doce años las oportunidades educativas parecen ir decreciendo, lo que muestra la gran necesidad de focalizar las acciones de cobertura en el Tercer Ciclo de la Educación Básica y en Educación Media[4].

Gráfico No. 1
Situación Educativa del país por edades



Fuente: Elaboración propia con base en INE: EHPM, Censo 2001, EHPM, 2004, 2009, DES, 2009

La caída más fuerte en la matrícula escolar se inicia entre los 12 y los 13 años de edad, momento que coincide con la transición entre el Segundo y Tercer Ciclo. Esta tendencia se origina en varios factores. Por una parte, existe una seria limitación en la oferta educativa en los niveles de Secundaria que, como se mencionó anteriormente, se concentra casi

[4] R.RÁPALO, Algunas estadísticas de la educación en Honduras, 2009.

exclusivamente en las zonas urbanas y es 50% privada. Esto constituye un grave obstáculo, particularmente para los jóvenes de las zonas rurales o de familias de escasos recursos.

Por otra parte, el paso del Segundo al Tercer Ciclo coincide con una necesidad más aguda de los jóvenes de ingresar al mercado laboral, incrementando el costo/oportunidad de seguir estudiando. Estos factores se reflejan en la EPHPM, en donde aproximadamente el 30% de los jóvenes que no asisten a la escuela manifiesta dificultades económicas para hacerlo. A pesar del enorme desafío que presenta la ampliación de coberturas netas en el Tercer y Cuarto Ciclos, dicha expansión tiene como requisito que el o la joven haya completado sus estudios de educación en el ciclo previo (demanda efectiva). Esta situación sugiere la necesidad de continuar acciones para incrementar la cobertura y eficiencia terminal del Tercer Ciclo y así lograr una mayor demanda por el Cuarto Ciclo.

3. Desafíos para la ampliación de la oferta educativa

a) Recursos humanos

El incremento de la oferta educativa en el Tercer y Cuarto Ciclos, para cumplir los compromisos adquiridos con la ERP, presenta un gran desafío en términos de los recursos necesarios para hacerlo. Honduras actualmente invierte en educación un 7.2% de su Producto Interno Bruto (PIB), el nivel más alto de cualquier país de la región. Una mayor expansión del gasto educativo por concepto de nómina docente podría tener serias implicaciones macroeconómicas. Es necesario lograr una mayor eficiencia en el gasto educativo.

Dado que en el sector la mayor parte de los recursos son docentes, una asignación eficiente de los mismos es crucial. De acuerdo a los análisis realizados, la asignación de recursos docentes presenta serias deficiencias, entre ellas una alta concentración de docentes en zonas de baja demanda y baja disponibilidad de docentes en zonas de alta demanda. Esto se hace evidente en las diferencias en la relación alumno/docente entre departamentos. En La Paz, Colón, Lempira, Islas de la Bahía, Francisco Morazán y Santa Bárbara, un docente atiende en promedio de 18 estudiantes, mientras en Ocotepeque, Gracias a Dios, Comayagua, Intibucá, Cortés y Yoro un docente atiende a 27 estudiantes en promedio. En ambos casos sin embargo, estos promedios están muy por debajo de los 40 estudiantes por docente que establece la normativa para la Educación Media. Sin embargo, es muy probable que en los últimos años esta relación se haya mantenido (28 alumnos por docente en Media). Es decir, no hay evidencia de una redistribución de docentes para atender más estudiantes.

La racionalización de la asignación de los recursos del sector presenta varios desafíos. Aunque los docentes son nombrados por acuerdo y asignados a un centro educativo específico, en la práctica, generalmente se trasladan por decisión personal hacia zonas urbanas llevándose "su plaza" y dejando desprovistas a las escuelas rurales. Las dificultades existentes para realizar traslados de docentes entre centros educativos, municipios y/o departamentos por necesidades del servicio, hace que para un Director Departamental su primera opción para atender la demanda sea la creación de nuevas plazas. En el contexto de ampliación de cobertura en el marco de la ERP, hacerlo únicamente a través de la creación de nuevas plazas es insostenible. Por lo tanto es indispensable la implantación de un sistema de racionalización de la asignación del recurso humano en función de la cobertura, así como de instrumentos de gestión en el nivel local, que permitan consolidar la información sobre la oferta de cupos con la demanda real.

El Gobierno, con el aporte de un Prestamo del BID realizó en el 2002 diversos procesos para mejorar el manejo de su recurso humano, entre ellos el Censo del Docente y la creación del Sistema de Administración de Recursos Humanos Docentes (SIARHD). No obstante los avances, la Secretaría de Educación (SE) sigue sin contar aún con mecanismos para planificar la asignación del recurso humano de acuerdo a la matrícula atendida y por atender. Un primer paso es ligar la información de la disponibilidad de oferta educativa con la demanda real por cupos y que dicha información fluya hacia las Direcciones Departamentales para que hagan un mejor uso de la capacidad instalada en el sistema. El presente Programa plantea apoyar a la SE en este sentido.

b) Calidad

Además de los problemas de cobertura, la calidad en la educación hondureña presenta problemas que repercuten seriamente en la eficiencia interna del sistema. Estas ineficiencias derivadas de altos índices de deserción y repitencia drenan valiosos recursos y limitan la capacidad del sistema para atender nuevos alumnos. En el primer grado la repitencia es de 18.3%, en tercer grado es de 8.9% y en sexto grado es de 1.8%. Este avance lento en la Primaria se traduce en un problema severo de sobreedad de casi el 30% en el Tercer Ciclo.

Para atender este problema, la SE ha desarrollado metodologías de apoyo pedagógico intensivo a los centros educativos con peor desempeño. Consisten en acompañamiento pedagógico al centro educativo durante al menos un año escolar para mejorar las prácticas, desarrollar un Plan Educativo de Centro (PEC) y fortalecer los vínculos con la comunidad. La experiencia que ha acumulado la SE bajo este programa, y la capacidad creada en las Direcciones Departamentales y Distritales, es una oportunidad para continuar implementando acciones de mejoramiento en los centros educativos.

Asimismo, se ha estado impulsando la necesidad de establecer una promoción flexible en los primeros tres grados, pero todavía no se ven los resultados.

Por otra parte, distintos informes señalan los problemas de calidad que existen en la Educación Media, particularmente en las modalidades técnicas. Uno de los problemas centrales es la desactualización del currículo y la falta de alineamiento entre éste y las necesidades del mercado de trabajo. En este sentido, hace varios años y con la participación de la Escuela Agrícola de Zamorano, a modo de experiencia piloto, el país ha venido desarrollado intervenciones de mejoramiento de la calidad en algunos institutos técnicos. Estas intervenciones han brindando apoyo y capacitación a docentes, mejorado los planes de estudio y material educativo y han abierto oportunidades de prácticas y pasantías para los estudiantes. Esta experiencia se constituye en un valioso antecedente para los esfuerzos de mejoramiento de la calidad que se planteen para este ciclo educativo. Más recientemente, en el marco del Currículo Nacional Básico, se han diseñado 15 planes y programas de opciones vocacionales técnico-profesionales y 1 científico-humanista. Esto representa una clara oportunidad de empezar a ordenar este nivel, ya que en su momento llegaron a contabilizarse más del medio centenar de opciones técnicas, sin un válido sustento técnico-curricular.

c) Oportunidades para la ampliación de cobertura con calidad

Modalidades alternativas

En tanto se aplican las medidas de racionalización del recurso humano y se avanza en la adecuación de la infraestructura, el país tiene la oportunidad de comenzar acciones de ampliación de cobertura, aprovechando la capacidad instalada en los múltiples programas alternativos de educación que existen en el país. En la actualidad existen 6 programas alternativos reconocidos y validados por la SE que atienden a más de 200 mil personas, mayoritariamente jóvenes y adultos que desertaron o que no accedieron al sistema educativo convencional en las edades correspondientes. Cuatro de estos programas son administrados por ONG´s y son parcialmente financiados por donaciones externas: PRALEBAH que ofrece alfabetización y educación primaria, SAT, EDUCATODOS y Maestro en Casa que ofrece educación Secundaria. A estos programas, con excepción de Maestro en Casa, la SE les asigna personal docente. Los otros dos programas son iniciativas gubernamentales de Educación Secundaria a distancia y con tecnología y son administrados y financiados por la SE. Estos son el Sistema de Educación a Distancia (SEMED) y TeleBásica, que es una adaptación hondureña del programa mexicano de Telesecundaria. En el cuadro I-4 se presenta una breve descripción de las modalidades que tienen oferta para el Tercer y Cuarto Ciclos.

Dentro de estas modalidades, EDUCATODOS, Telebásica, SEMED y SAT han sido sometidas a evaluaciones externas, encontrando que los alumnos han obtenido resultados académicos similares o incluso mejores que las de los alumnos del sistema escolar convencional. Destacando entre estas la Modalidad SAT, que ha obtenido los mejores resultados académicos en las pruebas realizadas por la UMCE como parte de las evaluaciones realizadas por el Programa de Educación Media Técnica y Laboral financiado por el BID. Asimismo, SAT ha sido ampliamente estudiado en Colombia, en donde sus resultados también han sido positivos para los estudiantes.

Los programas antes mencionados cuentan además con una alta demanda, buena capacidad operativa y de manera importante prestan el servicio a un costo menor a los US$250 anuales que cuesta un alumno de Secundaria en el sistema oficial. Como se puede apreciar entonces, estos programas constituyen una oportunidad importante para la ampliación de cobertura en el país, con mayor costo eficiencia y sin las implicaciones fiscales que conlleva ampliar la nómina oficial docente.

Dentro de las metas de la ERP, el gobierno no solamente está interesado en mejorar la calidad de los servicios educativos sino también pretende establecer un enlace con las actividades del mercado laboral, con el propósito de tener programas pertinentes a las necesidades productivas del país y, por lo tanto, preparar a los jóvenes para que tengan un mejor y mayor acceso a las oportunidades de empleo.

Por su importancia como socios en la expansión de cobertura, es importante destacar que tanto SAT como EDUCATODOS han operado en el país por cerca de 10 años. El SAT es operado desde 1996 por la Fundación Bayán, una organización no gubernamental que desde 1985 adelanta en Honduras Proyectos de desarrollo social con énfasis en áreas rurales. Cuenta con el reconocimiento del Gobierno de Honduras y el apoyo de agencias de cooperación internacional, entre ellas DFID “Department for Internacional Development”, Fundación Ford y Fundación Kellog.

Por su parte EDUCATODOS, que es en la actualidad un programa de la SE apoyado activamente por USAID, cuenta con una infraestructura administrativa propia que le permite soportar sin dificultades las metas previstas de ampliación de cobertura, tal como se puede evidenciar en la prestación del servicio a más de 100 mil beneficiarios. La amplia experiencia en Honduras, tanto de SAT como de EDUCATODOS, hace viable la expansión gradual de estas modalidades educativas.

II. Subprograma 1: Ampliación de la Cobertura con Calidad en la Educación del Tercer y Cuarto Ciclos

A continuación se presentan la descripción y avance de cada uno de los Componentes y Subcomponentes, cuyas acciones y actividades responden a los objetivos establecidos en el Programa y específicamente en el Subprograma de Ampliación de Cobertura con Calidad en el Tercer y Cuarto Ciclos de Educación.

Objetivo: Avanzar en las metas que se ha propuesto la República de Honduras en su Estrategia de Reducción de la Pobreza, ampliando la cobertura con calidad del tercer y Cuarto Ciclo de educación Secundaria y mejorando la empleabilidad de jóvenes y adultos.

Componente 1: Ampliación de la Cobertura con Calidad en el Tercer Ciclo

1.1 Atención Educativa en el Tercer Ciclo Mediante Modalidades Flexibles y a Distancia.

Como estrategia inicial, y en zonas donde exista déficit de oferta de educación convencional, se responderá a la demanda de la población por educación en el Tercer Ciclo a través de los programas SAT, EDUCATODOS, TeleBásica y Sistema de Educación Media a Distancia (SEMED). A través de estas modalidades se prevé atender 21,000 jóvenes entre los 12 y 14 años durante los cuatro años del Programa.

El Programa podrá financiar un monto total por alumno atendido, acorde con los requerimientos de cada modalidad, que incluye: (i) Descripción y avance de las modalidades; (ii) Capacitación del personal técnico y docente; (iii) Reproducción de materiales didácticos impresos y audiovisuales; (iv) Dotación de materiales y equipos didácticos y fotovoltaicos, así como de reproducción de, audio y video según se requiera en cada caso; y (v) Otros gastos operativos del Subprograma.

En el caso de SAT y EDUCATODOS podrán financiarse la remuneración de tutores y personal técnico de campo por fuera de la plantilla oficial, de acuerdo con las especificaciones actuales de cada programa. El Subprograma financiará también la revisión y el mejoramiento de las metodologías, textos, guías de aprendizaje y demás materiales didácticos de cada programa para garantizar su calidad, así como la asistencia técnica para el fortalecimiento de la unidad técnica de la Secretaría de Educación que tiene a su cargo estas modalidades. La Secretaría de Educación se comprometerá a asumir gradualmente la financiación de los costos recurrentes que genere la prestación del servicio bajo las modalidades alternativas, hasta asumir el cien por ciento al final de la ejecución del Proyecto.

Avances

El Sistema de Aprendizaje Tutorial (SAT).

Es un programa de Educación Media con enfoque rural, dirigido a jóvenes que han terminado su educación primaria y aspiran continuar sus estudios sin tener que salir de sus comunidades. Su base legal fue aprobada por la Secretaría de Educación Mediante Acuerdo Permanente de Funcionamiento No. 1151 –SE – 02 y No. 4596 –SE- 02. Además cuenta con el acuerdo número 1117-159-2003 otorgado por el Consejo de Educación Superior a través del cual autoriza a que los graduados de SAT en la modalidad de Bachillerato Técnico en Bienestar Rural, puedan ingresar a cualquier Universidad del país y a cualquier carrera.

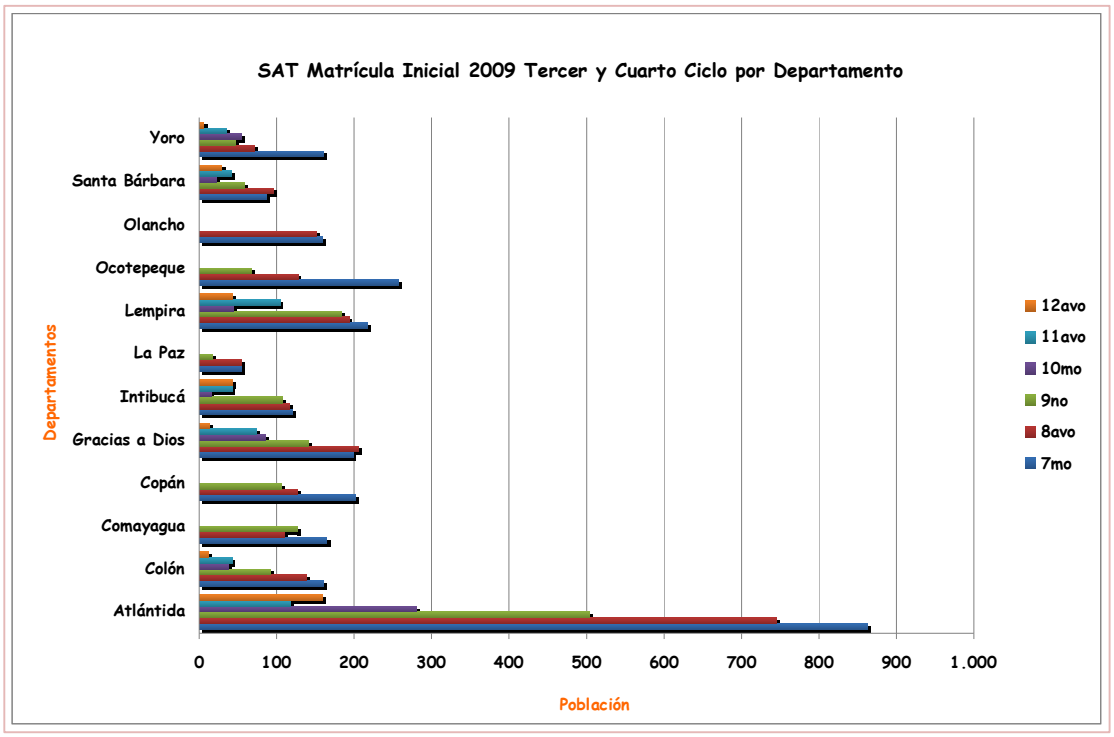
Su cobertura geográfica es de 12 de los 18 departamentos del país en Tercer Ciclo y 7 departamentos de los 18 en Cuarto Ciclo. Entre las 4 modalidades es el que tiene la menor cobertura de matrícula pero también es el único que funciona exclusivamente en comunidades aisladas y rurales, atendiendo una matrícula en el año 2009 de 6,222 estudiantes en Tercer Ciclo y en Cuarto Ciclo 1,298 estudiantes. (Ver cuadro 3 y gráfico 2).

Cuadro No. 3
SAT - Cuadro de Matrícula Inicial 2009
Segmentado Por Departamento en Tercero y Cuarto Ciclo

Departamento	Cantidad de Centros	7mo	8avo	9no	10mo	11avo	12avo
Atlántida	41	862	745	503	280	118	159
Colón	8	160	138	92	37	42	12
Comayagua	7	165	110	126	0	0	0
Copán	8	202	126	106	0	0	0
Gracias a Dios	12	198	206	141	85	73	13
Intibucá	11	120	117	107	15	42	43
La Paz	4	54	54	17	0	0	0
Lempira	16	217	193	183	44	104	43
Ocotepeque	11	257	127	68	0	0	0
Olancho	8	159	151	0	0	0	0
Santa Bárbara	7	87	95	58	22	41	29
Yoro	9	160	71	47	55	35	6
Total	**142**	**2.641**	**2.133**	**1.448**	**538**	**455**	**305**

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimientode la UCP del Programa de Educación Media Laboral

Gràfico No. 2



Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimientode la UCP del Programa de Educación Media Laboral

En cuanto a su administración y financiamiento, la fundación Bayán tiene la coordinación del Programa junto a un pequeño equipo administrativo financiado por el préstamo a través del Convenio con la SE. El personal docente ha ido siendo absorbido presupuestariamente con recursos del Gobierno de Honduras por medio de la SE.

A este momento, la Secretaría de Educación paga alrededor de 140 docentes por medio de una figura de maestros interinos (los tutores no son docentes garaduados y la SE les dará la Plaza en propiedad hasta que obtengan su título de maestros y gozar de los beneficios de INPREMA que establece el Estatuto del Docente Hondureño). El Proyecto sólo financia 54 promotores facilitadores, lo que les obliga a estudiar para maestros. Al graduarse de docentes la SE le dará estabilidad en función de su desempeño.

Las sedes para la realización de las clases generalmente son centros educativos y algunas veces locales comunitarios, atiendiendo los dos ciclos, tanto Tercer Ciclo de Educación Básica y de Bachillerato. La fundación Bayán y la SE han avanzado en la institucionalización de la

modalidad con la firma y puesta en marcha del Reglamento Operativo del Sistema de Aprendizaje Tutorial (SAT), que tiene vigencia desde de noviembre del 2008.

En la parte pedagógica, su currículo lo desarrolla a través de áreas programáticas, tales como disciplinas científicas, matemática, tecnologías, lenguaje y comunicación y contempla el desarrollo de capacidades con características culturales, sociales y productivas del campo como la orientación rural. La población a la que atiende es de 13 años y más, su metodología es participativa, semipresencial y tutorial, utiliza libros de textos programados, los períodos académicos son iguales a los del sistema regular (de lunes a viernes, cualquier jornada en turnos mañana de 8:00 a 12 m. o por tarde de 1:00 a 5:00 p.m.).

El personal que se financia labora en diferentes áreas desde los tutores (por lo general estudiantes de docencia en proceso de formación superior), asesor de campo ó técnico – pedagógico, asesor agropecuario y coordinador de campo. Posee un intensivo programa de capacitación y una evaluación continua, formativa e institucional. Es importante destacar que el SAT tiene cobertura adicional en el país que no es financiada por el préstamo, si no directamente por la Secretaría de Educación y otras fuentes.

La Educación para Todos (EDUCATODOS).

Es un programa de la Secretaría de Educación, cuyo propósito es mejorar la participación económica y el acceso al mercado laboral formal de los jóvenes y adultos que se encuentran excluidos del sistema de educación convencional.

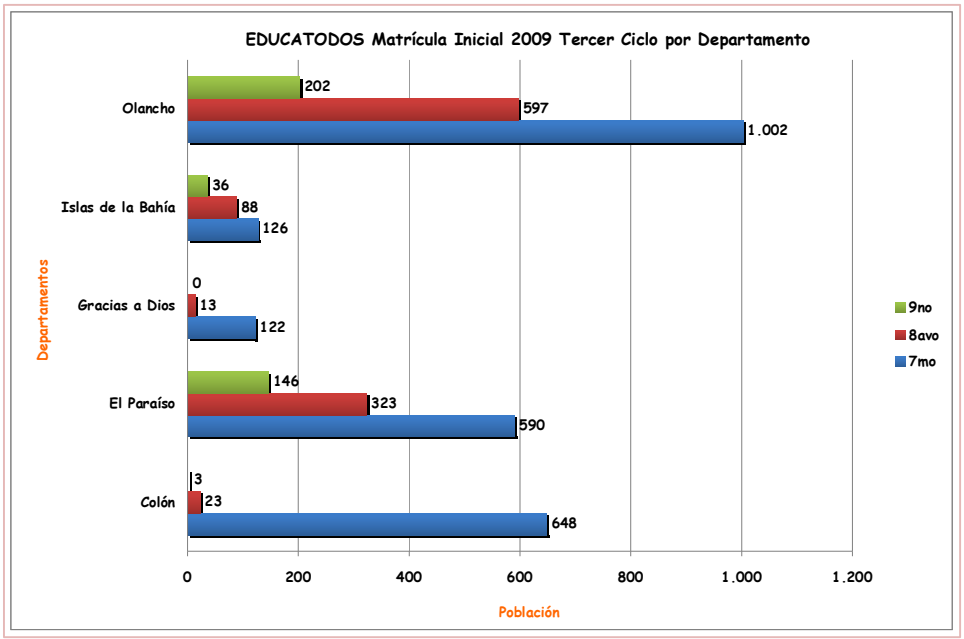
Es un programa dirigido a jóvenes que no han terminado su Educación Primaria y aspiran a continuar sus estudios sin tener que salir de sus comunidades. Su base legal fue aprobada por la Secretaría de Educación Mediante Acuerdo de Funcionamiento número 1328- SE. Publicado el 19 de marzo del 2003, en donde se autoriza la extensión de certificados de estudios de primero a noveno grado (Tercer Ciclo), la cobertura de la modalidad financiada por el Proyecto a nivel territorial es en 5 de los 18 departamentos del país, es la modalidad que ocupa el segundo lugar en cuanto a cobertura de matrícula, para el 2009, la matrícula de estudiantes fue de 3,919 (Ver cuadro 4 y gráfico 3).

Cuadro No. 4
EDUCATODOS, Resumen de Matrícula Inicial 2009 en Tercer Ciclo

Departamento	Cantidad de Centros	7mo	8avo	9no
Colón	40	648	23	3
El Paraíso	64	590	323	146
Gracias a Dios	9	122	13	0
Islas de la Bahía	7	126	88	36
Olancho	104	1.002	597	202
Total	**224**	**2.488**	**1.044**	**387**

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimientode la UCP del Programa de Educación Media Laboral

Gráfico No. 3



Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimientode la UCP del Programa de Educación Media Laboral

En cuanto a su administración y financiamiento, el programa EDUCATODOS depende de varias fuentes, siendo la Secretaría de Educación la principal. Los cupos antes mencionados fueron parte del financiamiento del préstamo. Las sedes utilizadas para el desarrollo de las clases generalmente son centros educativos, fábricas, iglesias y casas de habitación.

En la parte pedagógica, su currículo lo desarrolla a través de ejes basados en rendimientos básicos. La población a la que atiende es a partir de 17 años, su metodología es a través de la radio interactiva y utilización de textos, con CD´s y textos programados. Los períodos académicos son flexibles (8 meses por período) con horarios de lunes a viernes, cualquier jornada en turnos mañana, tarde o noche.

El personal que labora son facilitadores voluntarios (en su mayoría con un nivel académico de tercero a sexto de primaria), coordinadores de campo y técnicos de la sede central, quienes poseen un plan de capacitación y de evaluación continua, formativa e institucional.

El Sistema de Educación Media a Distancia (SEMED).

Es una alternativa educativa que incorpora al proceso educativo, en los niveles del Tercer Ciclo de la Educación Básica y Media, a grupos de ciudadanos mayores de 15 años que, por diversos factores, no han tenido acceso a la educación convencional. Su base legal fue creada mediante acuerdo número 1819-SEP-92 del 20 de diciembre de 1992.

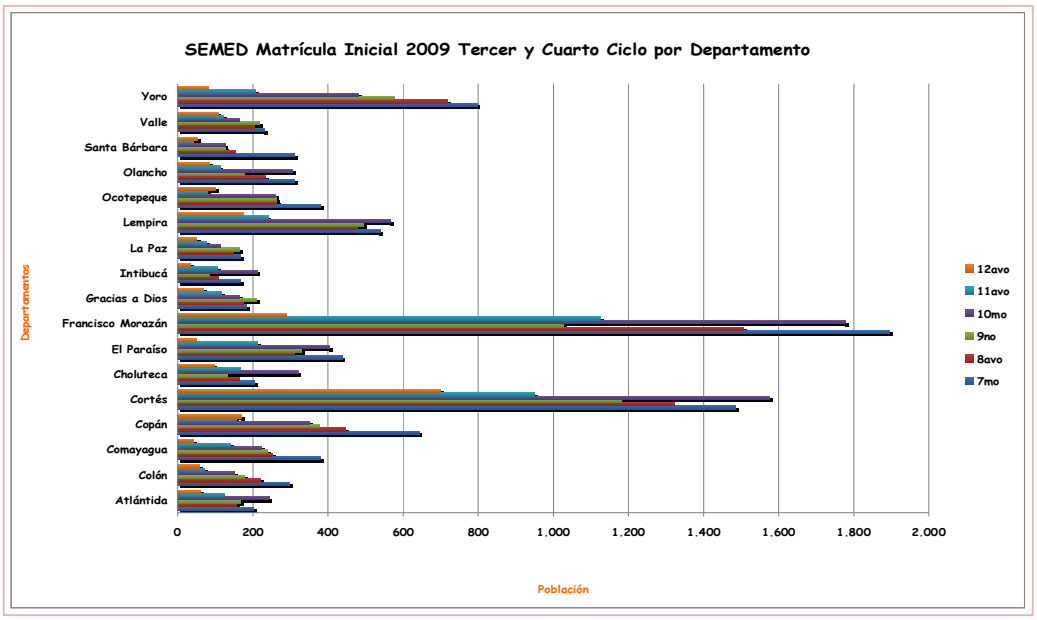
Es un servicio educativo formal que presta la SE con una metodología que propicia el autoaprendizaje y la aplicación de los contenidos curriculares de la educación tradicional de Honduras. La modalidad funciona en 17 de los 18 departamentos del país, es el programa que ocupa el primer lugar en cuanto a matrícula con el Proyecto, con rendimientos académicos y con altas tasas de deserción de estudiantes. (Ver cuadro 5 y gráfico 4).

Cuadro No. 5
SEMED, Matrícula Inicial 2009
Segmentado por Departamento en Tercero y Cuarto Ciclo

Departamento	Cantidad de Centros	7mo	8avo	9no	10mo	11avo	12avo
Atlántida	6	202	157	167	242	124	61
Colón	6	296	221	179	151	71	58
Comayagua	3	379	251	238	222	142	43
Copán	5	641	447	375	350	155	169
Cortés	12	1.486	1.323	1.182	1.576	949	699
Choluteca	4	204	162	132	319	167	96
El Paraíso	4	437	309	329	403	212	50
Francisco Morazán	20	1.895	1.505	1.026	1.778	1.125	289
Gracias a Dios	8	182	176	209	165	117	67
Intibucá	2	167	108	83	210	105	34
La Paz	2	166	147	163	114	76	51
Lempira	7	538	479	494	565	239	176
Ocotepeque	5	380	264	262	260	78	100
Olancho	3	310	233	178	305	112	84
Santa Bárbara	3	312	153	126	125	43	52
Valle	5	232	204	218	165	123	106
Yoro	6	796	717	575	482	208	81
Total	101	8.623	6.856	5.936	7.432	4.046	2.216

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimientode la UCP del Programa de Educación Media Laboral

Gráfico No. 4



Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimientode la UCP del Programa de Educación Media Laboral

El SEMED es financiado únicamente con las asignaciones presupuestarias que le otorga la Secretaría de Educación y la única fuente adicional ha sido este Préstamo. Sus sedes funcionan en institutos de Secundaria (públicos o privados) y atienden los niveles de Tercer Ciclo de Educación Básica y Bachillerato (en este último nivel con las especialidades de Administración de Empresas, Ciencias y Letras, Computación y Comercio).

En la parte pedagógica su currículo lo desarrolla a través de asignaturas, es una educación a distancia que utiliza libros de textos oficiales de la SE. Los períodos académicos son iguales a los del sistema regular, asisten al aula de clases los fines de semana (sábado de 1.00 a 5:00 p.m., domingo de 8:00 a 12:00 m.).

El personal que labora son docentes de Educación Media, que por lo general laboran en los Institutos de Secundaria en donde está la sede. Posee un plan de capacitación y una evaluación continua, formativa e institucional.

La Televisión Educativa (TELEBÁSICA).

Es un modelo dirigido a innovar la educación Básica y crear mejores oportunidades para los estudiantes que han concluido con éxito el sexto grado, principalmente de la zona rural. Surge de un acuerdo de cooperación entre el Gobierno de Mexico y la CECC, en febrero de

1996. El referido Convenio se fortaleció a partir del 2002, tal como quedó registrado en la Declaración de Mérida, Yucatán México. La SE en esa misma fecha establece un Covenio de colaboración con la Fundación Católica del Canal 48, quien se hace responsables del desarrollo e implementación del Modelo de Telesecundaria adaptándolo al contexto Hondureño en el que se denomina Telebasica.

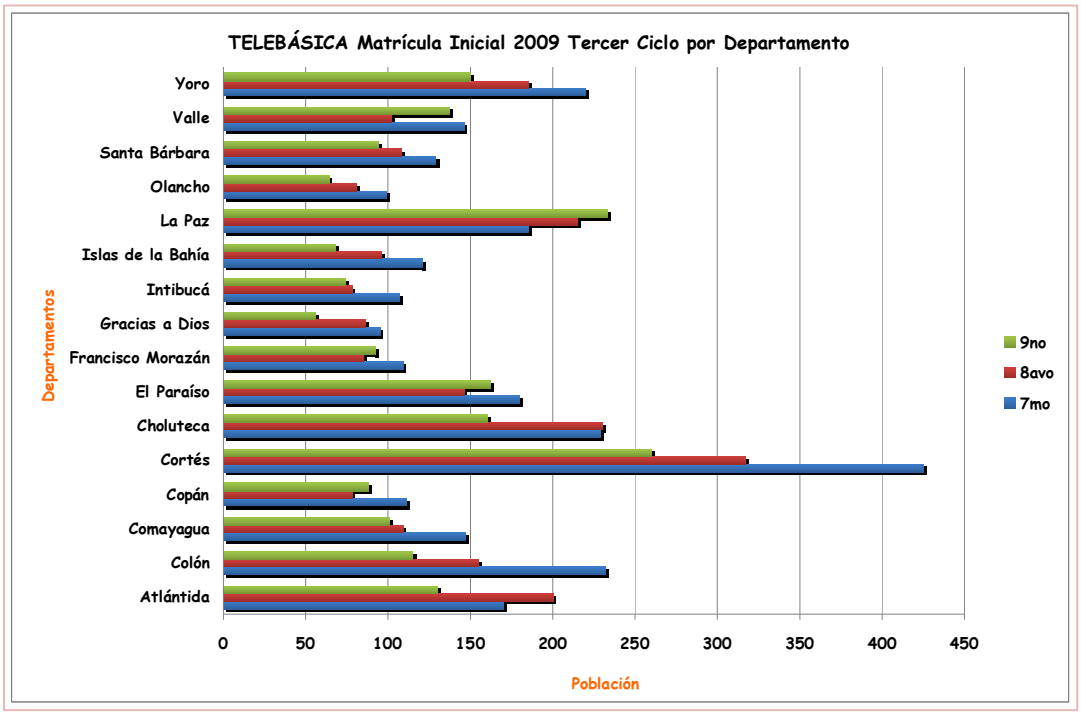
La cobertura geográfica es 16 de los 18 departamentos del país, atiende 8,662 estudiantes. Ver en cuadro 6 y el gráfico 5, detalles de la matrícula de 2009 en esta modalidad financiada por el Proyecto.

Cuadro No. 6
Segmentado por departamento en Tercer Ciclo
TeleBásica Resumen de Matrícula Inicial 2009.

Departamento	Cantidad de Centros	7mo	8avo	9no
Atlántida	5	170	200	130
Colón	6	232	155	115
Comayagua	3	147	109	101
Copán	2	111	78	88
Cortés	7	425	317	260
Choluteca	6	229	230	160
El Paraíso	8	180	146	162
Francisco Morazán	2	109	85	92
Gracias a Dios	3	95	86	56
Intibucá	4	107	78	74
Islas de la Bahía	3	121	96	68
La Paz	6	185	215	233
Olancho	3	99	81	64
Santa Bárbara	4	129	108	94
Valle	4	146	102	137
Yoro	4	220	185	150
Total	**70**	**2.705**	**2.271**	**1.984**

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimiento, Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO

Gráfico No. 5



Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimientode la UCP del Programa de Educación Media Laboral

TELEBÁSICA funciona con recursos de la Secretaría de Educación, que también paga la utilización de los recursos tecnológicos que presta el Canal 48 para el desarrollo del programa. Funciona en Centros de Educación Básica, CEB´s que han sido financiados por varias operaciones de Proyectos del BID a la Secretaría de Educación.

En la parte pedagógica, su currículo lo desarrolla a través de asignaturas. La población a la que atiende es de 13 años y más, su metodología es a través de la televisión educativa, utiliza videos y libros de textos. Los períodos académicos son iguales al del sistema regular (de lunes a viernes, cualquier jornada en turnos mañana de 8:00 a 12 m. o tarde de 1:00 a 5:00 p.m.). El personal que labora son docentes que están trabajando permanentemente en los CEBs. En otras palabras, es una metodología que se utiliza para una oferta que ya existe, pero que permite disminuir la deserción del Tercer Ciclo. Posee un plan de capacitación, seguimiento y una evaluación formativa e institucional. (En el cuadro 7 se presenta el resumen del número de cupos de III ciclo por modalidad y por año de ejecución del Proyecto)

Es importante destacar que el Proyecto estableció la meta de atención a 21, 000 estudiantes en tres años. De acuerdo a los datos informados por las instituciones responsables de la implementación de las Modalidades y al sistema de Monitoreo y Seguimiento de la UCP se han atendido 48,000 estudiantes durante los 3 años (2007, 2008 y 2009) duplicando la meta originalmente establecida.

Cuadro No. 7
Resumen de Cupos en Modalidades Alternativas para el Tercer Ciclo de Educación

Modalidades Alternativas	2007	2008	2009	Total Ejecutado
SAT	2,297	2.843	2.641	**7.781**
SEMED	7,329	8.585	8.760	**24.674**
EDUCATODOS	1,811	3.504	2488	**7.803**
TELEBASICA	2,924	3.033	2705	**8.662**
TOTAL	**14.361**	**17.965**	**16.594**	**48.920**

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimiento, Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO.

A continuación se presenta en la Tabla 1 un resumen de los aspectos de gestión y pedagógicos de las modalidades planteadas.

Tabla No. 1
Resumen Comparativo del Funcionamiento Pedagógico de las Modalidades

ASPECTOS	SAT	EDUCATODOS	SEMED	TELEBASICA
Currículo	Áreas programáticas : Disciplinas científicas; matemática; Tecnologías; Lenguaje y Comunicación.	Por ejes basados en Rendimientos Básicos	Por asignaturas	Por asignaturas
Metodología	Participativa, Semipresencial y Tutorial	Radio Interactiva y Textos	Educación a Distancia	Televisión Educativa
Uso de Materiales	Libros de textos programados	CD's. y libros de textos programados	Libros de texto	Videos y libros de texto
Ambiente Escolar	Centros Educativos Algunas veces locales comunitarios	Centros Educativos Fábricas, iglesias, casas de habitación, otros	Institutos de Secundaria (públicos o privados)	Centros de Educación Básica.
Personal que labora	Tutores (por lo general docentes de primaria en proceso de formación superior, contratados por el Estado) Asesor de Campo o Técnico-pedagógico Asesor Agropecuario Coordinador de Campo	Facilitadores Voluntarios (en su mayoría sin grado académico).	Docentes de Educación Media, por lo general laborantes del instituto de Secundaria en donde funciona.	Docentes contratados para laborar en los CEB's.
Períodos Académicos (horarios)	Igual que el Sistema Regular De lunes a viernes, cualquier jornada en turnos mañana de 8:00 a 12 m. ó tarde de 1:00 a 5:00p.m.	Con flexibilidad de tiempo (8 meses por período) De lunes a viernes, cualquier jornada : mañana, tarde o nocturna	Igual que el Sistema Regular Asisten al aula de clases los fines de semana. Sábado de 1:00 a 5:00 p. m. Domingo de 8:00 a 12:00m.	Igual que el Sistema Regular De lunes a viernes, cualquier jornada en turnos mañana de 8:00 a 12 m. ó tarde de 1:00 a 5:00p.m.
Edades Predominantes	13 y más	17 y más	15 y más	13 y más
Niveles y edades	Tercer Ciclo de Educación Básica y IV ciclo.	Tercer Ciclo de Educación Básica	Tercer Ciclo de Educación Básica y IV ciclo.	Tercer Ciclo de Educación Básica.
Evaluación	Continua: Formativa, Institucional.	Continua: Formativa e Institucional.	Continua: Formativa e Institucional.	Continua: Formativa e Institucional.

Fuente: Elaboración propia de los consultores

La capacitación del personal técnico, docente, tutores y facilitadores para todas las Modalidades ha sido financiado a través de las estrategias que cada una de las instituciones o instancias de la Secretaría de Educación ha definido como parte del modelo de intervención en cada modalidad.

En el caso de SAT, se revisaron los manuales de capacitación utilizados para los centros educativos de referencia CER, para los Centros de Formación del Sistema de Aprendizaje Tutorial CEFOSAT, para los coordinadores, Asesores y Tutores. Estos Manuales establecen claramente las funciones y normas de cada uno de los responsables de la implementación y gestión de la modalidad, las pautas para la implementación de capacitación y las estructuras básicas para el funcionamiento de los Componentes de la modalidad educativa.

Se destaca la implementación de los CEFOSAT como centros de formación alternativo, en donde se acuerda suscribir la inclusión dentro de las escuelas primarias rurales que lo solicitan a través de las instancias correspondientes, convirtiéndose en centros de formación del Sistema de Aprendizaje Tutorial identificados por las siglas CEFOSAT. Es una estructura independiente del SAT, organizada para atender a la población estudiantil de Tercero y Cuarto Ciclo.

Se revisó el plan de capacitación a los nuevos ISEMED del año 2008, referida a todo el proceso administrativo y de funcionamiento del SEMED así como en la metodología a distancia para que inicien el proceso educativo de acuerdo a la norma que regula el sistema. Se establece que los ISEMED que pertenecen a la segunda categoría serán capacitados en metodologías participativas y de investigación. Además, se identificó un diagnóstico de necesidades de ISEMED que garantiza una real ampliación de cobertura en relación a infraestructura, funcionamiento administrativo y técnico pedagógico del sistema de Educación Media.

En EDUCATODOS se ha revisado el guión metodológico de los facilitadores de la modalidad, en donde se establecen las temáticas, recursos y metodologías de entrega para el personal de campo y facilitadores, se destaca la labor voluntaria que realizan los facilitadores que cumplen un mínimo de requisitos para colaborar en la modalidad pero que no reciben ningún salario, excepto incentivos en canastas Básicas y un pequeño gasto en movilización. Se han registrado 193 personas movilizadas para la realización de la capacitación de EDUCATODOS.

En TELEBASICA se ha elaborado un plan para realizar las capacitaciones o actualizaciones para docentes nuevos y con experiencia en el modelo, que permita establecer los elementos

básicos de implementación de la metodología y de los insumos que se utilizan en el aula. Se destaca la pertinencia de los contenidos y especialidad de cada una de las asignaturas y la vinculación a los medios y recursos que se utilizan para trabajar en el aula.
En el 2007 se realizó un Seminario-Taller para la elaboración de matrices por áreas o asignaturas académicas de TELEBASICA para la articulación de las secuencias de aprendizaje con la participación de 25 personas. Según lo establecido en el informe de Monitoreo y Seguimiento de la UCP se han capacitado 1,740 personas en las diferentes modalidades. Para más detalles ver cuadro 8.

Cuadro No. 8
Personal Capacitado en Modalidades Flexibles y a Distancia

Modalidades	Cantidad
EDUCATODOS	942 facilitadores
SAT	170 asesores y tutores
SEMED	603 docentes
TELEBÁSICA	25 docentes
Total	**1,740**

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimiento, Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO

Se han reproducido los materiales didácticos para el desarrollo de las cuatro modalidades a través de libros de textos, guías, videos. Se revisaron los avances de cada una de las actividades referidas a materiales y se destacan los siguientes logros: entrega de 103 bibliotecas para uso de los alumnos en los centros educativos de SEMED y 131 para EDUCATODOS, haciendo un total de 234; adecuación de 30 textos de 8 asignaturas por 2 grados (8tvo y 9no grados), guía del docente y guía del alumno en TELEBÀSICA; readecuación de 48 textos de 8 asignaturas por 3 grados (7tmo, 8tvo y 9no grados) haciendo un total de 78 textos en SEMED; en la reproducción, diagramación y distribución de textos ajustados al Tercer Ciclo y fotocopiado y entrega de compendio al Tercer Ciclo del Diseño Curricular Nacional Básico estructurados con la metodología de enseñanza; no se observa avance en textos reproducidos en las modalidades SEMED, TELEBÁSICA y EDUCATODOS; a excepción de TELEBASICA que presenta la entrega de 15,040 compendios en el año 2007.

Se registra la distribución de los equipos audiovisuales a los 70 CEB's de TELEBASICA y la Oficina Central de Coordinación del Programa (El juego comprende un DVD, equipo de sonido, micrófono y Tv); la entrega de 1,230 radio grabadoras para los grupos de participantes (educandos) de la modalidad EDUCATODOS en 2009 y la entrega de 27,727 CD para reproducir lecciones de audio utilizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje de los nuevos alumnos en el programa EDUCATODOS.

En cuanto a reproducción de los instrumentos de evaluación para la medición interna de las cuatro modalidades no se encontró avance, sin embargo se ha constatado con los coordinadores de las modalidades que con fondos propios han reproducido los instrumentos. En el cuadro 9 se registra el avance de la adquisición y entrega de equipo de cómputo para uso de los educandos durante el proceso escolar a través de las modalidades flexibles y a distancia.

Cuadro No. 9
Dotación de Equipo y Material a las Diferentes Modalidades

Modalidad	No. de computadoras	No. de impresoras	No. De fotocopiadoras
SEMED	189	2	1
SAT	18	-	1
TELEBASICA	158	18	1
EDUCATODOS	18	-	1
SE	10	1	4
Total	393	21	8

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimiento, Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO

Los informes de distribución y entrega de equipos registran los siguientes logros: entrega de 27 modulares, 8 a SEMED y 19 a Telebásica; entrega de 287 mobiliarios a SAT que incluyen libreras, escritorios, sillas, mesas, archivos y pizarras; entrega de 400 baterías para carro para el funcionamiento de las radiograbadoras de EDUCATODOS; adquisición de 58 cintas para la impresiones térmicas de los CD-RW que contienen las lecciones del programa EDUCATODOS; adquisición de 2 lotes de equipo, suministros, materiales y otros recursos para la reproducción de documentos utilizados por las modalidades EDUCATODOS Y TELEBASICA; compendios para 6 asignaturas para 15,040 estudiantes de TELEBÁSICA; se registra la entrega de materiales para instalar 23 antenas parabólicas necesarias para recepcionar señales satelitales de programas educativos de la modalidad TELEBÁSICA, también se adquirió un duplicador de DVD para TELEBASICA. Se compró material de oficina para la reproducción de material impreso, 28 tóner, 3 encuadernadoras, 76 anillos, 10, 000 carátulas y 180 resmas de papel bond.

Se registra la implementación de un sistema de monitoreo de estadísticas –software- utilizado por la UCP para el monitoreo y seguimiento del préstamo, se identifica asistencia técnica para la UCP. Se adquirieron 130 motocicletas para la movilización de los asistentes técnicos departamentales de los centros educativos para seguimiento y monitoreo para las modalidades de TELEBASICA, SAT Y PRALEBAH.

En la Unidad Coordinadora clasifican como gastos operativos el pago de estructuras, 207 asesores y tutores de SAT y 76 para EDUCATODOS; se revisaron los documentos técnicos de planificación de EDUCATODOS; se realizaron las transferencias financieras a la Asociación de Desarrollo Socio-Económico Indígena BAYÁN y la contratación de 3 asistencias técnicas para las unidades coordinadoras de las modalidades SEMED y una asistencia técnica a la SE. Se otorgaron incentivos a Facilitadores Voluntarios de la modalidad EDUCATODOS, entregando 262 canastas Básicas a cada facilitador y un incentivo monetario a 511 facilitadores. Se realizaron 3 publicaciones de la modalidad EDUCATODOS y 16 publicaciones de aviso de invitación a procesos de adquisiciones.

En el caso de EDUCATODOS, la Secretaría de Educación envió al Banco el oficio 140-UCP-07, mediante el cual solicitan la modificación de la Cláusula Contractual 3.02 de Préstamo (c) (i) de las Estipulaciones Especiales del Contrato de Préstamo "Condición Especial previa al primer desembolso de los recursos del financiamiento destinados al Programa EDUCATODOS del Componente 1.

La SE propuso que el financiamiento del préstamo para la implementación del Programa EDUCATODOS se ejecute a través de la UCP quien administraría directamente los recursos destinados a EDUCATODOS, en estrecha coordinación con la Unidad Coordinadora Técnica y Administrativa del Programa (UCTAP) que brindaría el apoyo técnico correspondiente. Se verificó la propuesta de ejecución del Programa EDUCATODOS 2007-2009 de fecha 26 de Julio de 2007, oficio No. 147-CAF-07, en donde se establece la capacidad instalada para administrar los recursos económicos y desarrollar las actividades técnicas y financieras de la modalidad. El Banco emite No Objeción al proceso.

En el caso de SAT, se constataron los documentos de contrato, adendas y se registró que para el primer año de ejecución se suscribió un contrato de prestación de servicios con la Fundación Bayán por estudiante atendido.

A partir del segundo año, se implementaron adendas de ampliación para la asignación de fondos para la atención de nuevos grupos. La adenda 2 señala el financiamiento para la contratación directa con la Fundación Bayán.

Cuadro No. 10
Análisis del costo por alumnos invertido en cada una de las modalidades de educacion alternativa

MODALIDADES FLEXIBLES	NUEVOS CUPOS GENERADOS	INVERSION TOTAL (USD)	COSTO POR ALUMNO (USD)
SEMED	40,737	1331,076.71	32.67
SAT	9,381	2347,488.75	250.24
TELEBASICA	8,662	427,950.93	46.41
EDUCATODOS	7,803	983,253.72	126.01
Total	66,583	5089,770.11	

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimiento, Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO.

Problemas en la Implementación del Componente: Ampliación de la Cobertura con Calidad en el Tercer Ciclo.

a. Aunque las modalidades de educación flexibles implementadas con los recursos del Proyecto han logrado duplicar la meta original, se han evidenciado problemas en la focalización de algunas modalidades, por ejemplo, en algunos casos en la implementación del SEMED no se han respetado las edades de acuerdo a los criterios originalmente establecidos.

b. En el SEMED se ha evidenciado un incremento importante en la matrícula de estudiantes, pero no es parte de la proyección del crecimiento natural anual por grados, responde más a compromisos políticos para los ISEMED en comunidades que no cumplen con los requisitos mínimos de demanda y oferta.

c. La capacitación que se desarrolla para los docentes, tutores y/o promotores que facilitan las clases en las diferentes modalidades flexibles, no tiene un Plan Integral que refleje una base común de contenidos y metodologías. Se verificó que los procesos de capacitación se plantean como actividades aisladas aunque sí se mantienen registros de participantes. Durante la revisión no se pudo verificar en terreno ninguna capacitación. Con la revisión documental da la impresión que el Proyecto financia demasiadas giras en las que se erogan viáticos sin tener un Plan consistente de capacitación a desarrollar.

d. No se evidencia la relación directa de la capacitación con la utilización de los materiales y recursos educativos. Para cualquier modelo educativo es altamente significativo el impacto que tiene el uso de los recursos didácticos en el desarrollo de procesos de

capacitación que posteriormente serán aplicados en el proceso de facilitación con los estudiantes, independientemente de la modalidad que se implemente.

e. En cuanto a la distribución de materiales y equipos, se ha dado de forma retrasada. A la fecha todavía se encuentran pendiente algunas licitaciones de equipos y materiales que debieron estar en lo centros hace más de 1 año.

f. La SE ha venido haciendo esfuerzos importantes en la absorción de algunos rubros de gastos de las diferentes modalidades, pero a pesar del esfuerzo todavía no se cuenta con una instancia que, de manera institucional, le dé seguimiento a la prestación de servicios por parte de la SE, una limitante que deberá resolverse antes del cierre del Proyecto, para garantizar la institucionalidad de la prestación de los servicios Flexibles.

1.2 Habilitación de espacios escolares para ampliación de cobertura

Con el fin de ampliar la capacidad de la oferta educativa convencional, se financiará la rehabilitación y adecuación de al menos 200 centros educativos existentes, que tenga como justificación una demanda no satisfecha de alumnos y una disponibilidad de docentes para atenderla, generando al menos 300 cupos nuevos en el sistema. Dichas acciones se derivarán de las recomendaciones formuladas por el Plan Maestro de Infraestructura y coordinadas con las acciones adelantadas por el Componente de Gestión de Coberturas (Componente 3), que se describe más adelante.

La financiación podrá incluir los costos relacionados de mobiliario y dotación de equipos, así como de instalaciones sanitarias necesarias por efecto de ampliación de número de estudiantes.

Los avances hasta la fecha reportan que a partir de la última modificación de mayo de 2009, el Programa disminuyó su meta original de 200 Centros de Educación Básica (CEB) a 19, reduciendo el número de estudiantes beneficiarios a 3,500 en 3er ciclo. En el cuadro Nº 11 se muestra que las metas cuantitativas de 50 aulas para rehabilitación de espacios escolares y ampliación podrían superarse al término del Proyecto en más del doble, con 119 aulas. Se muestra que de las 59 aulas a reparar, 23 están terminadas; 23 en ejecución y 13 por licitar. En cambio, de las 60 aulas a construir, 12 están finalizadas; 23 en ejecución y 25 por licitar.

Cuadro No. 11

Avance del cumplimiento de las obras y en proceso de licitación

No.	Centro Educativo	Aulas a Reparar	Aulas a Construir	Avance y Total General
1	Ampliación CEB Francisco Morazán	0	3	En ejecución
2	Ampliación CEB José Cecilio del Valle	3	4	En ejecución
3	Ampliación CEB Jaime Romero Zuniga *	8	3	En ejecución
4	Ampliación CEB Alberto Galeano	0	1	Terminada
5	Ampliación CEB José Cecilio del Valle	0	2	En ejecución
6	Ampliación CEB Eusebio Vent. Quezada	6	3	En ejecución
7	Ampliación CEB José Maria Medina	3	4	Terminada
8	Reparación CEB Álvaro Contreras	4	3	Terminada
9	Ampliación CEB Enrique Villeda	4	1	Terminada
10	Ampliación CEB Juan Ramón Molina	0	3	Terminada
11	Ampliación CEB José Cecilio del Valle	6	3	En ejecución
12	Reparación CEB Hernán Herrera Molina*	12	0	Terminada
13	Inst.Tec. Froilan Turcios	0	3	En ejecución
14	Inst. Técnico Litoral Atlántico	0	2	En ejecución
	Subtotal	**46**	**35**	
1	José Trinidad Cabañas	0	3	Por licitar
2	Francisco Morazan	4	3	Por licitar
3	José Trinidad Reyes	0	3	Por licitar
4	Miriam Judith Gallardo	4	2	Por licitar
5	Marco Aurelio Soto	0	3	Por licitar
6	Dionisio de Herrera	5	3	Por licitar
7	Marco Aurelio Soto	0	3	Por licitar
8	Inst. Técnico Honduras	0	5	Por licitar
	Subtotal	**13**	**25**	
	Total	**59**	**60**	**119**

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimiento, Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO.

Debe aclararse que la meta de los indicadores del Programa se ha interpretado aplicable sólo a las rehabilitaciones. Las aulas para ampliar en Tercer Ciclo y Educación Media (Cuarto Ciclo) se han considerado sin especificar dentro del número de centros escolares y las 60 aulas nuevas a construirse en estos no han formado parte de la meta numérica de las aulas. Para el 3er ciclo podrían atenderse 409 estudiantes más que la meta propuesta. Ver en Cuadro 12 la matrícula beneficiada.

Cuadro No.12

Matrícula Benefiada en Tercer Ciclo con los 12 CEB ya intervenidos por el Proyecto con los de Tercer Ciclo12 CE

Nº	CENTRO EDUCATIVO	DEPARTAMENTO	TOTALES 2009
1	HERMAN HERRERA MOLINA	FRANCISCO MORAZÁN	896
2	JOSE CECILIO DEL VALLE	FRANCISCO MORAZÁN	256
3	JAIME ROMERO ZÚNIGA	FRANCISCO MORAZÁN	661
4	JUAN RAMON MOLINA	LA PAZ	166
5	FRANCISCO MORAZAN	LA PAZ	165
6	ALBERTO GALEANO	LEMPIRA	275
7	JOSE CECILIO DEL VALLE	LEMPIRA	287
8	JOSE CECILIO DEL VALLE	LEMPIRA	272
9	PROF.EUSEBIO VENTURA QUEZADA	OCOTEPEQUE	192
10	ALVARO CONTRERAS	OCOTEPEQUE	197
11	LIC. ENRIQUE VILLELA	OCOTEPEQUE	229
12	JOSE MARIA MEDINA	OCOTEPEQUE	311
	Sub Total		**3,907**

Fuente: UCP/SE-BID

Con el apoyo del BID y Shool for the Children of the World, la SE elaboró en abril de 2004 un Plan Maestro bastante detallado para el Desarrollo de la Infraestructura Educativa en Honduras. La UCP/SE inició estudios de microlocalización cuando en noviembre de 2005 preparó mapas de Honduras indicando, de manera georeferenciada, los centros educativos intervenidos en las operaciones 1000SF-HO, 1069SF-HO y 1552SF-HO con BID.

Ambos estudios son herramientas muy valiosas para la preparación de posibles nuevas operaciones. Se revisaron los expedientes técnicos para el diseño del Proyecto y se revisaron los procesos de licitación del FHIS. Con relación a lo anterior, encontramos en lo que concierne al Programa, procesos y documentación completa y muy profesional que refleja la larga experiencia del FHIS, a la que habría que agregar muy poco.

También se visitó a la Ing. Marta Celenia Zúniga, Directora de Control y Seguimiento del FHIS, institución designada para la ejecución física del Componente de Infraestructura. Han estado involucrados con Proyectos del Banco Mundial, BID, BCIE, USAID y KFW, de los cuales algunas ya han concluido y otros, como el Programa BID Nº 1552/SF-HO, han avanzado hasta las autorizaciones y desembolsos del primer semestre de 2009. Actualmente hay 8 pagos pendientes para obras en proceso y otras 8 por contratar, están en pausa hasta que se normalicen las relaciones del BID con la UCP/SE.

Se visitaron 2 centros educativos del Programa, uno urbano-marginal y el otro rural; obras ya terminadas en el Departamento de Francisco Morazán, el primero y en el Departamento de La Paz el otro. En general, el Componente se está ejecutando con resultados físicos y de

calidad que satisfacen las expectativas de la comunidad y la normativa de procesos constructivos estándar. Se hacen evidentes sus necesidades de rehabilitación por las deterioradas condiciones que existían y por la necesidad de expansión de cobertura, respectivamente.Como parte de las limitaciones de este Sub-Componente se identifica la ausencia de programas de mantenimiento preventivo para las escuelas principalmente para infraestructura construida en los últimos años, en los cuales ya se empieza a notar los estragos.

La SE ha perdido casi toda su capacidad en el tema de Infraestructura escolar , lo cual se refleja en la falta de un equipo al interior de la SE que sea responsable de coordinar todas las inversiones que se realizan con éste y otros Proyectos de forma directa con el FHIS. Esta falta de capacidad institucional también se refleja en la ausencia de un plan para el uso efectivo de la planta física que permitiría saber a dónde hay que construir y a dónde se puede utilizar la capacidad instalada que ya se tiene para aumentar la cobertura de los servicios en Tercer Ciclo y Educación Media. No existe claridad en la SE de enfocarse en en un análisis y planificación del uso de la planta física en los diferentes turnos, ni en la recuperación de la planta física actual que tiene la capacidad suficiente para la población escolar actual y el incremento de la misma para los próximos años.

1.3 Mejoramiento escolar

Para la modalidad escolarizada convencional, el Programa planteaba que se apoyaría a la Secretaría de Educación para que por intermedio de su Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Educativa (INICE), lleve a cabo intervenciones de mejoramiento de la calidad en al menos 75 centros educativos seleccionados por sus altos índices de reprobación y deserción o bajo rendimiento académico.

Las intervenciones, incluirán capacitación y asistencia técnica "in-situ" a docentes y directivos en aspectos de desarrollo de la organización del centro, la planeación pedagógica y desarrollo de programas pertinentes y su vínculo con la comunidad. La estrategia de mejoramiento contempla la financiación de las siguientes actividades: (i) asistencia técnica para el fortalecimiento del INICE para que coordine con las direcciones distritales el apoyo pedagógico a los centros educativos; (ii) la capacitación de los directores municipales y distritales y asistentes pedagógicos en las metodologías de mejoramiento escolar; (iii) la capacitación de docentes y directivos; (iv) reproducción y distribución de materiales didácticos; (v) pasantías de profesores y directivos docentes dentro del país; y (vi) la dotación de laboratorios y bibliotecas móviles para las Direcciones Distritales para el uso en las modalidades alternativas.

Avances

Asistencia técnica para el fortalecimiento del INICE para que coordine con las direcciones distritales el apoyo pedagógico a los centros educativos.

El Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Educativa (INICE), ha brindado apoyo a la Unidad Ejecutora del Proyecto en la elaboración de términos, propuesta, evaluación y recomendación de consultores. Se han revisado los documentos de Ia Fase I y Fase II de Asistencia Técnica del Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Educativa (INICE). En el de Fase I se contempla la Capacitación Docente en las áreas de Matemática y Español de 7º,8º, 9º grados y reducir sustancialmente los porcentajes de repetición y deserción a través de prácticas metodológicas de motivación en el aprendizaje de los alumnos y alumnas.

Los objetivos de la asistencia técnica fueron desarrollar competencias metodológicas en la enseñanza y el conocimiento en los docentes de las asignaturas de Matemática y Español de los 300 CEB´s; dotar a los 300 CEB´s de guías de trabajo para el docente y cuaderno de trabajo para el alumno de Matemática y Español; validar y/o revisar los contenidos metodológicos y científicos de las Guías y Cuadernos de Trabajo de Matemática en 7° y Español desarrollados para 7º, 8º, y 9º grados; reactivar la supervisión en el proceso de la educación y orientar las prácticas de evaluación de los docentes de acuerdo a la estructura constructivista del nuevo modelo curricular.

En el de la Fase II del segundo semestre del año 2007, se ejecutó la capacitación de docentes en servicio del Tercer Ciclo de Educación Básica en las áreas de Español y Matemática, en una muestra de 300 Centros de Educación Básica (CEB), con el propósito de mejorar el rendimiento académico de aproximadamente 25,000 alumnos(as). Estos 300 Centros de Educación Básica fueron seleccionados por ser los que presentaban los más críticos indicadores educativos como bajo rendimiento académico, altos índices de reprobación, repitencia y deserción. Se ha revisado el Manual de Capacitación que formó parte de los materiales que fueron utilizados en el desarrollo de las capacitaciones.

En cuanto a la capacitación con el préstamo, sólo se capacitaron a 100 directores distritales en supervisión del uso de textos de Matemática, 746 docentes bibliotecarios de los CEB´s, 628 docentes en Español y Matemática en la primera fase y 14 docentes en la segunda fase. Para el desarrollo de estas capacitacioes se contrató asitencia técnica.

Se observan limitaciones, tales como que el INICE no logró cumplir con las actividades que hasta la fecha habían sido planificadas: la asistencia técnica y las capacitaciones a los

diferentes actores no fueron completamente desarrolladas a juicio de las autoridades del INICE por la falta de personal especializado en las aresa de Español y Matemática.

Las actividades relacionadas con la reproducción y distribución de materiales didácticos y la dotación de laboratorios y bibliotecas móviles no registraron avance, situación que no facilita el desarrollo de los procesos de seguimiento y acompañamiento de la práctica de los docentes en el aula.

Componente 2: Ampliación de la cobertura con calidad en el Cuarto Ciclo.

2.1 Atención Educativa en el Cuarto Ciclo mediante Modalidades Flexibles

Se estableció que, siguiendo el mismo esquema descrito para el Tercer Ciclo en zonas donde existe déficit de oferta educativa convencional, el Programa financiará la atención educativa de al menos 1,170 nuevos alumnos en los sistemas SAT y SEMED que tienen oferta educativa en este nivel. El Programa también financiaría la asistencia técnica y la dotación de materiales y equipo tecnológico a la SE para la adaptación al contexto hondureño del Telebachillerato mexicano o en su defecto, de algún otro programa reconocido internacionalmente aplicable al Cuarto Ciclo. Se prevé que la atención a través de estas modalidades generaría al menos 1,500 alumnos nuevos a partir del tercer año del Programa.

Avances

De acuerdo a los datos brindados por los coordinadores de las modalidades SAT y SEMED y la información del Sistema de Monitoreo de la UCP, la cobertura actual de educación con dichas modalidades es de 17, 663 cupos financiados por el Proyecto, supera casi en 8 veces la meta original. (Ver cuadro 13).

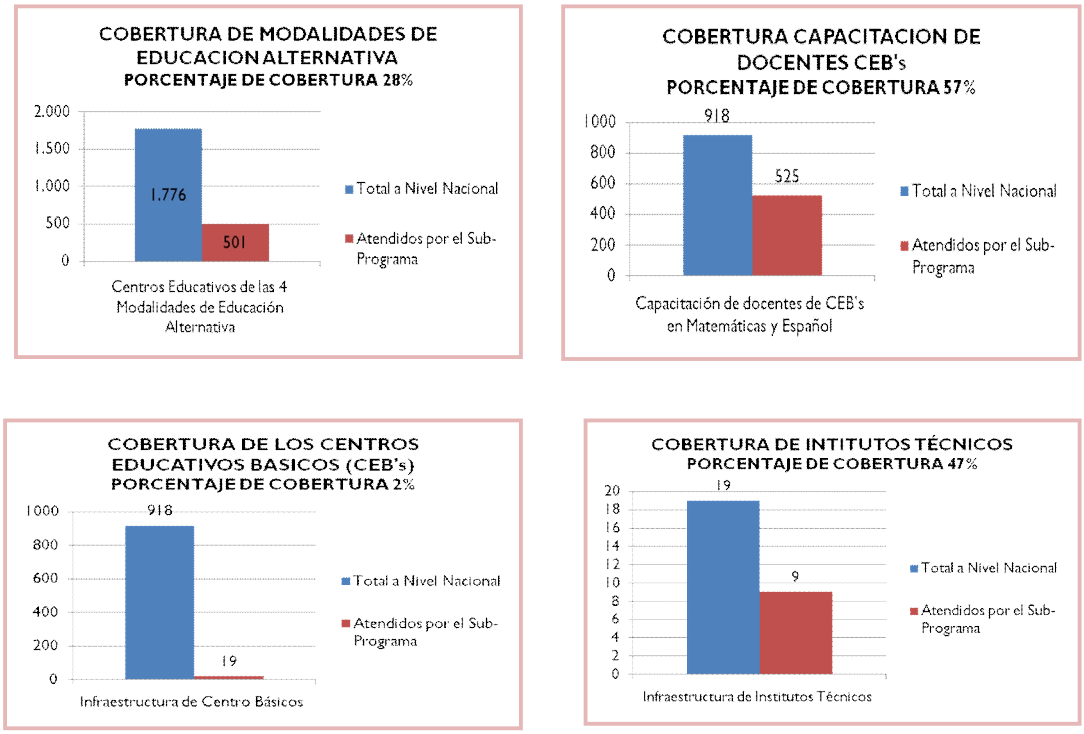
Cuadro No. 13
Reporte de cupos en modalidades alternativas para el Cuarto Ciclo de Educación

Modalidades Alternativas	2007	2008	2009	Total Ejecutado
SAT	492	570	538	**1,600**
SEMED	2,026	6,605	7,432	**16,063**
TOTAL	**2,518**	**7,175**	**7,970**	**17,663**

Fuente: Sistema de Monitoreo y Seguimiento, Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO.

El Proyecto establecía el diseño del modelo hondureño para bachillerato o Cuarto Ciclo, el cual se esperaba fuera replicado de algún modelo internacional exitoso, viable y sostenible para la realidad hondureña. Hasta la fecha no se realizó ninguna gestión ni asistencia técnica o avance en el tema. Se presenta a continuación en la Gráfica 6 la intervención del préstamo vrs. la educación nacional de Honduras en los temas de modalidades, capacitación e infraestructura.

Gráfica No. 6
Cobertura del Programa de Educación Media y Laboral BID-1552/SF-HO



Fuente: presentación de la Dirección de la Unidad Coordinadora de Programas y Proyectos BID UCP-SE-BID Enero 2010

A pesar del esfuerzo de ampliación de cobertura del nivel de Educación Media mediante modalidades flexibles, la cobertura de la Media en general continúa siendo baja. Las modalidades flexibles, en especial las que ejecuta el SEMED, todavía mantienen altas tasas de deserción. No se tiene información sobre el rendimiento de los estudiantes, pues el Proyecto no aplicó todavía pruebas de logros a los que se gradúan de dichas modalidades para comparar su desempeño con los estudiantes del sistema tradicional.

2.2 Construcción de módulos para Educación Media en los CEB

Se financiará la ampliación de 7 CEB´s rurales con módulos para Educación Media que consisten en aulas adicionales y áreas relacionadas para atender el Cuarto Ciclo, con el fin de brindar la posibilidad de que culminen la Secundaria los jóvenes que vayan completando el noveno grado, a raíz de las intervenciones que el Programa tiene previstas para el Tercer Ciclo. Se prevé que dicha acción genere al menos 8,000 cupos adicionales. La financiación podrá incluir los costos relacionados con mobiliario y dotación de equipo.

Adicionalmente se podrá financiar la construcción y adecuación de aulas en institutos técnicos en funcionamiento identificados en el Plan Maestro de Infraestructura.

Como parte del avance, se ajustaron las metas originales de 68 CEB a 7 CEB que ampliarían su capacidad para atender estudiantes de Educación Media o Cuarto Ciclo. Los 7 CEB rurales incluyen la rehabilitación y ampliación de al menos 50 aulas, priorizando los recursos disponibles en la construcción de 2 Institutos de Educación Media Técnica. El programa originalmente estableció la creación de al menos 8,000 cupos, de los cuales, a partir de las tres adendas al Subcomponente, solamente se atenderán 4,000 estudiantes (Ver cuadro 14).

Cuadro No. 14
Población Educativa beneficiada en Tercer Ciclo con los 12 CEB ya intervenidos por el Proyecto

No.	CENTRO EDUCATIVO	DEPARTAMENTO	TOTALES 2009
1	Inst. Técnico Litoral Atlántico	Atlántida	2,075
2	Int. Tec. Froylan Turcios	Colón	1,880
	Total		**3,955**

Fuente: UCP/SE-BID

La ejecución y supervisión de las obras ha estado bajo la responsabilidad contractual del Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS) y el monitoreo y control directo de la UCP/SE-BID.La meta de 7,500 beneficiarios también puede superarse por los centros educativos terminados y en ejecución. Para el 3er Ciclo podrían atenderse 409 estudiantes más que la meta propuesta y para Educación Media, podrían atenderse muy cerca de los 4,000 alumnos propuestos.

Con relación a los recursos financieros asignados para ejecución del FHIS de US2,262,250.00, estarían muy cerca de los fondos comprometidos y presupuestados que se resumen que se

definieron después del ajuste al programa. Los costos totales estimados en US$2,124,186.64 a la fecha, representarían al final, un ahorro de aproximadamente el 6%.

El Subcomponente ha sufrido grandes retrasos por la falta de claridad de la focalización de las obras y de la aplicación de medidas de eficiencia que deberían tonmarse con la estrategia de lograr mayor eficiencia en el nombramiento del personal docente y del uso adecuado de la capacidad instalada que los centros educativos reportan.

2.3 Mejoramiento de la calidad y pertinencia de las modalidades de educación técnica ofrecidas en el Cuarto Ciclo.

A través de la Secretaría de Educación se financiarían convenios con instituciones de educación superior, para que brinden asesoría y acompañamiento técnico a por lo menos 40 centros educativos de Educación Media técnica que presenten bajo rendimiento académico y altos niveles de deserción y repitencia. La asesoría se enfocará principalmente en apoyar al menos 160 docentes y 40 directivos para que mejoren los programas de formación técnica, y se establezcan vínculos con el sector productivo y mejoren las prácticas docentes.

Se dará prioridad a programas de estudio en las áreas de agroindustria, forestal y turismo, que han sido identificadas como centrales por la estrategia de competitividad del país. El Programa financiará, además el desarrollo de pruebas de rendimiento académico para el Cuarto Ciclo que realizará la UMCE.

Avances

A la fecha se desarrolló la contratación de una consultoría en el área de Turismo para que diera acompañamiento a seis instituciones de Educación Media que fueron identificadas como parte de los institutos que funcionan a través del SEMED. Así mismo, entre el 2008 y 2009, se contrató en las oficinas del SEMED una asistente técnico que elaboró un diagnóstico de necesidades sobre la carrera de Turismo en 20 institutos que imparten Hostelería y Turismo en todo el país. Como parte de los resultados de la consultoría, se elaboró una propuesta para dar asistencia técnica a los seis institutos de Educación Media, sobre todo en el área de microempresa.

El Programa no logró desarrollar ningún convenio con instituciones de educación superior, tal como se establecía en elProyecto, a pesar de que el Manual Operativo establecía con claridad el proceso a través del cual se debería hacer la convocatoria pública para que instituciones de educación superior con personería jurídica y con reconocido prestigio

pudieran establecer convenios, desarrollar una triangulación por medio de la cual se brindaba asistencia técnica en las tres modalidades y se garantizaba una relación directa con el sector productivo del país.

Componente 3: Fortalecimiento de la gestión educativa a nivel central y desconcentrado para la expansión de coberturas.

3.1 Sistema de gestión para la expansión de cobertura.

Para que la Secretaría de Educación utilice más eficientemente la capacidad educativa instalada en el país para atender la demanda educativa insatisfecha, se financiarán las siguientes acciones: (i) asistencia técnica y desarrollo de instrumentos y procedimientos para el establecimiento de un sistema de gestión para la expansión de cobertura en la Secretaría de Educación y en las Direcciones Departamentales y Distritales (DDDE) y Municipales a través de la conformación de Comités de Cobertura, que permita establecer cuántos cupos se pueden ofrecer en cada localidad para el siguiente año escolar y estimar la demanda real por cupos; (ii) el desarrollo de un soporte informático que contenga formatos básicos para la inscripción de los nuevos alumnos y una aplicación simple que permita consolidar la información sobre oferta y demanda y producir los reportes necesarios para apoyar la toma de decisiones; (iii) la dotación y equipamiento de las DDDE requeridas para operar el sistema; (iv) un técnico que gerencie el sistema en cada dirección departamental; y (v) actividades de capacitación y seguimiento a los procesos.

Avances

Al revisar la conformación de los Comités de Cobertura a nivel de las Direcciones Departamentales de Educación, se pudo verificar que nunca fueron parte de la organización que había sido designada en el diseño del Proyecto para identificar la demanda de estudiantes para la apertura de los cupos que cada una de las modalidades SAT, SEMED, EDUCATODOS, TELEBASICA atenderían cada año. En teoría, cada comité debería estar conformado por: el Director Departamental, la Oficina de Recursos Humanos, por las Direcciones Distritales Departamentales, un coordinador de Cobertura que se designaría para tal fin y que podría ser financiado por este Programa y encargado de Proyectos Educativos, lamentablemente al no conformar estos comités, el Proyecto no brindó la asistencia técnica ni desarrolló instrumentos ni procedimientos ya establecidos en el sistema de gestión para la expansión de cobertura el Proyecto. Lo anterior limitó la visión y alcance del concepto de sistema gestión que se esperaba que fuera desarrollado a nivel de

Departamento, Distrito y Municipio quitando la posibilidad que las modalidades se institucionalizaran a nivel de la SE a nivel local y que se disminuyera el excesivo centralismo de las mismas.

La actividad de desarrollo de un soporte informático que contenga formatos básicos para la inscripción de los nuevos alumnos y una aplicación simple que permita consolidar la información sobre oferta y demanda y producir los reportes necesarios para apoyar la toma de decisiones se circunscribió exclusivamente a la compra de un software generalista que permitiera mantener el registro de la matrícula que es informada a la UCP a través de los coordinadores de cada una de las modalidades. Este software se puso en uso a partir del 2006, utilizando como base un censo que se había realizado en todos los centros básicos en el que se preguntó a los estudiantes quiénes tenían interés en continuar sus estudios en cualquiera de las modalidades flexibles.

Se adquirieron 20 vehículos que fueron distribuidos a cada Dirección Departamental y uno al SEMED y EDUCATODOS. También se adquirieron 130 motos, de las cuales 50 se asignaron al equipo de campo de SAT, 60 PRALEBAH, 20 a TeleBásica y una a las 18 Direcciones Departamentales. Se adquirió también equipo de oficina, computadoras, mobiliario para las cuatro instituciones y/o instancias que manejan las modalidades SEMED, EDUCATODOS, TELBASICA Y SAT.

Al no diseñarse y poner en marcha el sistema de información para el seguimiento del registro de oferta y demanda de estudiantes en las diferentes modalidades, tampoco se contrató al técnico que manejaría dicho sistema, lo que era lógico, por lo que se convirtió en un proceso centralizado de la UCP.

El equipo de la UCP informó que no se ha llevado ninguna capacitación en este concepto y únicamente se han realizado visitas de campo para verificar algunas sedes en las que se desarrollan las actividades, pero tampoco se evidencia que ha sido un proceso sistemático, con el uso de instrumentos de recolección de datos que puedan ser lo suficientemente frecuente y estructurado para determinar que hay evidencias positivas sobre el avance de esta actividad.

Problemas en la implementación

Este Componente es el que presenta los mayores retrasos por la falta de claridad en su alcance. Como parte del proceso de revisión, se sostuvieron varias reuniones con el personal directivo de la UCP y se constató que no entendieron su alcance en el contexto del Proyecto. En este Componente sólo ejecutó la adquisición de equipo y mobiliario y vehículos a las direcciones distritales y departamentales .

No se desarrollaron los sistemas, la organización local y el desarrollo de capacidades del Personal local de la SE para poner en práctica un sistema de oferta y demanda de servicios educativos mediante las modalidades flexibles.

Componente 4: Comunicación social

Con el fin de motivar la demanda por la educación y lograr un mayor compromiso de la sociedad y de los docentes con los jóvenes que se encuentran marginados del sistema por falta de oferta educativa, se financiarán las siguientes acciones (i) La contratación de equipo creativo que elabore los materiales creativos de la estrategia; (ii) la divulgación de mensajes a través de los medios masivos de comunicación; (iii) la realización de encuentros nacionales y regionales sobre el tema.

Avances

Se contrataron 5 asistencias técnicas para apoyar las acciones de comunicación social con énfasis en manejo de la publicidad y propaganda, se hicieron acciones por cada una de las modalidades, la proyección publicitaria por teléfono, Internet, boletines, panfletos, etc.

Se realizó la contratación de la asistencia técnica con un perfil profesional adecuado para el área de comunicación social; se revisaron los términos de referencia, los planes de trabajo de las consultoras y se verificaron las acciones de publicidad para cada modalidad. Es destacable que los consultores contratados realizaron un promedio de 40% de acciones a través de autogestión con instancias tales como iglesias, empresas privadas, centros educativos, alcaldías y otros. Las acciones de publicidad y propaganda también fueron incluidas en la página WEB de la Secretaría de Educación.

Se realizaron varias publicaciones de las modalidades flexibles, las cuales incluían notas periodísticas, publicaciones en radios locales, entrevistas de comparecencia de padres de familia a nivel de las comunidades. En el 2008 se editó un video promocional del SEMED; en el

período del 2006 y 2008 se realizaron 7 publicaciones en diarios sobre acciones del Programa. Se compraron cámaras y equipo de vídeo que se entregaron a la Unidad de Comunicaciones de la Secretaría de Educación.

Problemas en la implementación

Las acciones de comunicación social estaban definidas en el Proyecto como una estrategia que permitiera no sólo que los estudiantes se informaran, si no generar un proceso de movilización de la sociedad hondureña que apoyara estas nuevas modalidades de educación como un servicio educativo para los estudiantes con menos oprtunidades. No obstante, se contrató personal de buen perfil sin brindarle los lineamientos ni recursos del Proyecto por parte de la UCP para desarrollar al menos la estrategia de comunicación y no limitarse a pequeños anuncios publicitarios que no logran mayor impacto.

Componente 5: Evaluación y Seguimiento

Se prevé la puesta en marcha de los siguientes mecanismos de evaluación concurrente de los distintos Componentes del Subprograma: (i) una verificación periódica de los indicadores de ampliación de cupos, tanto en la educación convencional por efecto de la habilitación y construcción de aulas, así como de la aplicación de los programa alternativos; (ii) un seguimiento a los Comités de Cobertura, para establecer su impacto sobre la eficiencia y oportunidad en la asignación de los cupos y el aumento de la cobertura, así como en la transparencia de los procedimientos utilizados; (iii) una evaluación de rendimientos escolares realizada por UMCE en muestras seleccionadas por estudiantes de las modalidades alternativas y los centros intervenidos con programa de rendimiento escolar.

Avances

La verificación periódica de los indicadores de ampliación de cupos, tanto en la educación convencional por efecto de la habilitación y construcción de aulas, así como de la aplicación de los programa alternativos, no fue realizada ya que no se contrató la institución o organismo externo que debería ser seleccionada mediante convocatoria pública a partir del primer año de ejecución para realizar de manera concurrente y de manera permanente el seguimiento e interventoría de la cobertura y el seguimiento del sistema de gestión de cobertura, este mismo organismo externo debería ser responsable para el seguimiento del Componente de Movilización Social

En cuanto a las actividades para el seguimiento a los Comités de Cobertura, para establecer su impacto sobre la eficiencia y oportunidad en la asignación de los cupos no

fueron realizadas, porque no se crearon los Comités y la asignación de los cupos fue realizada de acuerdo a la metodología propia de cada modalidad, por tanto no es posible establecer el impacto de los Comités.

La UCP administra en el Sistema de Monitoreo y Seguimiento del Proyecto una base de datos con la matrícula por grado de cada modalidad en función de los datos que estos reportan. El Sistema de Monitoreo y Seguimiento que es implementado por la UCP es el único referente de información oficial que se pudo utilizar en la revisión del Proyecto, corroborando la información con el personal de la SE, los equipos coordinadores de las 4 modalidades, Directores y docentes de instituciones educativas que fueron convocados para obtener información .

La revisión del Proyecto se realizó al inicio del mes de enero 2010, período en el cual todavía no habían estudiantes en los centros sólo personal docente y administrativo. A continuación un resumen de las principales informaciones que administran en el Sistema de Monitoreo y Seguimiento de la UCP- SE.

Descripción del Sistema de Monitoreo y Seguimiento verificado por la UCP

La unidad Coordinadora del Proyecto, a través de asistencia técnica, ha diseñado el Sistema de Seguimiento y Monitoreo en un formato accesible integrado con todos los Componentes, Subcomponentes, actividades productos, tiempos y referencia de informes, planes, términos de referencia y documentos de referencia a cada uno de los productos.

El manejo del sistema es muy fácil para los equipos técnicos, facilita la búsqueda de información y el estatus de cada una de las actividades. El formato considera la descripción de las actividades y es congruente con los expedientes técnicos en físico que manejan los equipos técnicos.

Este sistema permite un seguimiento cotidiano al desempeño de las actividades; es un instrumento útil para la generación de los reportes y permite la toma de decisiones a nivel de los equipos técnicos. Lo más importante es la sistematización de la información y el orden cronológico de los procesos, respetando los diversos procesos desde los adquisitivos hasta la asignación de los pagos de cada actividad. El sistema contempla los siguientes procesos:

- **Solicitud Financiera**. Integra aspectos físicos y financieros para garantizar que cada acción solicitada responde a la programación y consecución de los objetivos específicos de los Préstamos-Metas-indicadores.

- **Fichas de P&S.** Diseña los instrumentos necesarios para mejorar la operatividad del Proyecto, los cuales son socializados y enriquecidos por miembros de todas las unidades, para integrar el procedimiento total de los procesos. Cada proceso o actividad está relacionado con la meta, actividad y acción del POA y PAC, registra las actividades relevantes, reporta los logros,

propone seguimiento, identifica riesgos, presenta medidas de mitigación, prioridad y responsable. Mantiene además la historia del proceso.

- **Sistema de Monitoreo**. Es la consolidación del sistema que propone la conexión y medición de cada una de las actividades de los programas, Unidad de Medida/ Medio de Verificación/ Fecha–Monitoreo/Avance, con los indicadores globales y de desempeño definidos en el Marco Lógico de los Préstamos. Estos indicadores están en concordancia con los del PPMR por sus siglas en inglés o informe de seguimiento al desempeño de los programas también en línea con los indicadores reportados trimestralmente a la UPEG-SE y SEFIN.

- **Reuniones de trabajo- Ayudas Memoria**. Se coordinan y atienden reuniones periódicas con los co-ejecutores para discutir temas, buscar soluciones en conjunto a través de planteamientos a situaciones específicas, agendas previstas o en respuesta a espacios solicitados.

- **Elaboración de Oficios.** Prepara documentos (notas- oficios) a nivel de borrador para dar respuesta o definir acciones que ameriten ser documentadas, los cuales son revisados y remitidos oficialmente por la DG y registrada su salida a través de las rutas: general de UCP y de la unidad de P&S; de igual manera la Unidad mantiene archivos por proceso o co-ejecutores, los cuales se alimentan todo el año y son enviados al centro de documentación para la encuadernación anual respectiva y formar parte del centro de documentación de la UCP.

- **Comunicación Electrónica vía correo electrónico.**

- **Planes de Gira.** Prepara planes de gira para el seguimiento, monitoreo y verificación in situ de los objetivos de los préstamos; presenta, revisa y socializa los instrumentos de medición de resultados e indicadores. Se definen rutas, objetivos y se presentan informes consolidados y al finalizar cada una de las giras.

- **Reportes y Documentación.**

- **Reportes trimestrales**. Solicitados por a) la Unidad de Planeación y Evaluación de la Gestión de la SE- UPEG y b) la Secretaría de Finanzas –SF: i) avance físico, ii) avance financiero, iii) costo por proceso, iv) indicador, v) riesgo, vi) medidas de mitigación; c) en forma esporádica y de acuerdo a solicitud prepara reporte para la Unidad de Transparencia, todos con información proporcionada por la unidad administrativa y contable, los cuales acreditan la documentación soporte del gasto o medio de verificación.

- **Informes semestrales y anuales en cumplimiento de condicionalidad del BID**. Prepara, en coordinación con las unidades de la UCP, la ejecución física y financiera a través de informes de avance semestral y anual; presenta los logros y dificultades del período versus programación en POA de la UCP y POA(s) individuales aprobados para los co-ejecutores; verifica el cumplimiento de los indicadores (metas físicas y financieras) – Marco Lógico, supuestos y medios de verificación.

- **Mapa de ubicación y fichas de inversiones**. Ubicación geo-referenciada de los Centros de

Educación (CE) beneficiados, agrupados por departamento y municipio, fichas de inversión registrando el tipo de beneficio, cantidad, monto y costo-beneficio.

- **Evaluaciones y visitas de Misión.** Las visitas de Misión del Banco también constituyen una evaluación tanto cualitativa como cuantitativa de los avances en tiempo y forma de los indicadores de cada Componente. Cada una de estas acciones se acompañan con formatos que definen el propósito de las visitas, en el caso del Banco (BID), se acreditan con las Ayuda Memoria en donde se observan los acuerdos, acciones y actividades objeto de corrección o ajuste para incrementar la eficiencia del presupuesto y de los recursos del programa en general. Acompaña a las Misiones de Administración y de Evaluación del BID; prepara y presenta evaluación semestral-anual a través del formato ISDP para cada uno de los Programas. Refleja cumplimiento de indicadores, justificaciones técnicas, dificultades de implementación período, medidas de mitigación.

- **PCR Informe de Terminación de Proyecto**. Colaboración activa en reuniones para la preparación y revisión de las versiones preliminares del Informe de Terminación del Programa BID 1069/SF-HO, aportando las lecciones aprendidas las cuales forman parte de este informe de consultoría, así como la presentación oportuna de los medios de verificación y datos estadísticos.

- **Auditorías y Evaluaciones Externas**. Presenta la información pertinente requerida por las auditorías externas y colaboración activa en la revisión de los informes, discusión y análisis de los resultados. Colabora en la presentación de las medidas para mejorar la sostenibilidad de las adquisiciones.

- **Otras Asignaciones**. Seguimiento al cumplimiento de la metas físicas y financieras, obtención y revisión de los de medios de verificación de los programas de la Secretaría de Educación reportando al Programa Sectorial asociado a la Erradicación de la Pobreza ERP – BID 1804, actualización de la matriz de cumplimiento.

Fuente: Elaboración propia

Tal como se estableció en el Proyecto, la UMCE firmó el respectivo convenio de asistencia con la Secretarìa de Educación y se han aplicado pruebas a estudiantes de las cuatro modalidades para el Tercer Ciclo (séptimo y octavo grados) de modalidades de SEMED, SAT, TELEBASICA Y EDUCATODOS en dos momentos. Los resultados de los rendimientos académicos de los estudiantes de las dos aplicaciones han sido presentados a la UCP y se espera que para el primer semestre de 2010 se apliquen pruebas para los estudiantes de noveno grado, en los dos momentos se han aplicado encuestas de factores asociados. No obstante a los avances y resultados de las modalidades, sólo se puede cumplir con las evaluaciones del Tercer Ciclo. En este ciclo se realizó una evaluación comparativa del rendimiento académico en Español y Matemática e investigación de factores asociados a dicho rendimiento de los alumnos que están siendo atendidos a través de los Programas Flexibles de Educación: SAT, EDUCATODOS, SEMED

El estudio comprendió tres etapas. En la primera (evaluación inicial o primer momento) se propone definir una línea de base que permita identificar los aprendizajes de los alumnos que inician el séptimo grado en cada programa. Asimismo, se determinarán características como condición socioeconómica. Es de corte cuantitativo y consta de dos grandes partes: una exploratoria y descriptiva, donde se establecerá el nivel de conocimientos de entrada y una línea base que incluye variables de centro, de alumno, docentes y administradores de centro, y otra, relacional, donde se construirá un modelo multivariado de los factores asociados al redimiendo académico.

A partir de los resultados de la primera y segunda evaluación, se puede concluir que los estudiantes no alcanzan todavía el nivel de "suficiencia", es decir, obtener un promedio de 60% o más. Ver Anexo 1, donde se presenta un resumen de la Evaluación del Rendimiento Académico e Investigación de Factores Asociados en las modalidades.

Al revisar los resultados en Español, se puede verificar que todos los programas mejoraron un poco en la evaluación intermedia, excepto TELEBÁSICA y su grupo control que disminuyeron unas décimas. Se supone que todos los programas flexibles apuntan hacia el autoaprendizaje, por lo que el rendimiento en esta asignatura debería haber presentado una mejora sustancial, dado que los textos se constituyen en los aliados predominantes de los estudiantes, sin embargo todavía falta mucho por hacer. Lo catastrófico es en Matemática, todos los grupos disminuyeron el rendimiento en esta asignatura en la evaluación intermedia, a excepción del grupo control de EDUCATODOS que mejoró en apenas 0.8 puntos porcentuales. Ver cuadro 15.

Cuadro 15
Resumen de los resultados del rendimiento por programa, evaluación inicial e intermedia, 2008

Español

Evaluación	EDUCATODOS	CONTROL	SAT	CONTROL	TELEBÀSICA	CONTROL	SEMED	CONTROL
Inicial	44.6	46.9	47.0	50.1	49.3	49.9	49.0	**51.7**
InterMedia	**47.2**	**48.0**	**50.0**	**50.7**	**49.0**	**49.7**	**49.7**	**52.9**

Matemática

Evaluación	EDUCATODOS	CONTROL	SAT	CONTROL	TELEBÀSICA	CONTROL	SEMED	CONTROL
Inicial	39.3	36.8	40.3	41.8	40.1	40.7	40.4	**42.1**
InterMedia	**37.5**	**37.5**	**36.7**	**36.6**	**35**	**34.7**	**36.5**	**37.4**

Fuente: Resumen sobre la Evaluación del Rendimiento Académico e Investigación de Factores Asociados en los Programas Flexibles

Problemas en la implementación

Se verificó durante la revisión que el equipo de la UCP y el personal directivo de la SE con el que se realizó el trabajo de seguimiento al avance del Proyecto no tenían claridad del contenido completo, solamente entendieron que el Componente se encargaría de evaluar el rendimiento académico de los estudiantes en las diferentes modalidades. No se han realizado actividades encaminadas a poner en marcha un sistema de monitoreo externo para establecer el impacto sobre la eficiencia y oportunidad en la asignación de los cupos por parte de la Direcciones Distritales y Departamentales.

III. Estado de las adquisiciones a la fecha

La presente revisión tuvo por objeto verificar el cumplimiento de los procedimientos que se han llevado a cabo para las compras y contrataciones, de acuerdo a la normativa vigente en el ámbito del Programa. La tarea se desarrolló para el período del 2009, conforme las Normas establecidas en documento de préstamo y en los contratos modificatorios 1 y 2 aplicable a este programa.

Marco de Referencia

Las normas de aplicación para las compras y contrataciones tomadas en cuenta para esta revisión fueron: i) Políticas y Procedimientos del Banco para la Adquisición de Servicios de Consultoría que constan en el Documento GN-2350-7 de Junio de 2006 y ii) Políticas de Adquisiciones y Obras Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo que consta en el Documento GN-2349-7 de julio del 2006.

La revisión se realizó con base en la información obtenida de las áreas pertinentes de la UCP del Subprograma 1.

La metodología aplicada en la revisión del estado de las adquisiciones fueron: i) Entrevistas con el equipo responsable de la Unidad de Adquisiciones; ii) Verificación de la totalidad de los procedimientos de compras y contrataciones realizados durante el período de revisión del 2009 con base en el Plan de Adquisiciones del 2009 con sus respectivas No Objeciones por el BID; iii) Análisis de los procesos de contratación de todos los pasos y documentos que deben ser parte del expediente (desde la solicitud de la necesidad hasta la entrega del bien o prestación de los servicios contratados); iv) Determinación de una muestra selectiva de

expedientes de las compras y contrataciones y v) Formatos para evaluación de expedientes de forma sistematica.

Avances

Con base en la revisión realizada sobre el cumplimiento de los procedimientos llevados a cabo en el area de compras y contrataciones y tomando como base en la muestra de los cinco procesos seleccionados se encontraron se evidencia que:

- Las invitaciones para cotizar no tienen fecha de elaboración para ser correlacionada en tiempos de cumplimiento.
- No se encontró evidencia de la publicación de la adjudicación de contrato en los sitios de Internet de UNDB, Development Business.
- No se cuenta con un comité de evaluación de las cotizaciones permanente designado por el Contratante y no objetado por el Banco, con especialidades afines al objeto de la contratación.
- Se verificó que hay una demanda interpuesta en el Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo de Francisco Morazán por el consorcio Ediciones Ramses / librería Coello en relación al reclamo por los Derechos de Autor de los textos.
- No se encontró el listado original de solicitud de textos enviado por el Lic Juan Simón Membreño, Director General de Servicios Pedagógicos para realizar la verificación con lo solicitado por EDUCATODOS, SAT, SEMED y TELEBASICA indicado en el Dictamen Técnico No. 13-DDC-08, con el informe del proceso de organización de los listados para la adquisición de los libros para la Biblioteca de los Programa Alternativos. Según Oficio No. 1552/110-UCP-08, mismo que fue solicitado al Coordinador de la Unidad de Adquisiciones.
- Se detectó inconsistencia en el número de vehículos existentes, pues existe acta de recepción de 20 vehículos al programa pero únicamente hay 18 actas de entrega definitiva a las unidades beneficiadas con el Proyecto, por lo que se solicitó una aclaración para lo cual indicaron que dos vehículos fueron robados y se presentó la denuncia en la Dirección General de Investigación Criminal (DGIC) pero se verificó que el robo sucedió el 27 de febrero de 2009 y a la fecha se encuentra pendiente el proceso de hacer efectiva la póliza de seguro. Es importante destacar que se constató que el 27 de febrero de 2009 fueron robados dos vehículos.

- De la lista original de asignación, se detectó que tres vehículos fueron reasignados sin justificación respectiva a la Gerencia Administrativa de la Secretaría de Educación, quedando sin asignación las Departamentales de La Paz, Valle y Santa Bárbara que eran ofialmente los beneficiarios. Además se hizo entrega de vehículo al programa PRALEH (Alfabetización de Adultos) programa que no es parte de las 4 modalidades.

Se pudo verificar que cumplen parcialmente con las Policitas de Adquisiciones y Obras Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo que consta en el Documento GN-2349-7 de julio del 2006. Como se indica en Numeral III Métodos de Contratación los incisos 3.5 Comparación de Precios y la guías de verificación de procesos de adquisiciones. (PP-370 Apéndice), ver la siguiente tabla.

Tabla 2
Verificación de Adquisiciones y Obras Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo que consta en el Documento GN-2349-7 de julio del 2006

	Umbrales	Revisión
Obras	Licitación Pública Internacional mayor de $1,000,000.00 Método: Licitación Pública Nacional Competitiva menores de Desde $150,000.00 hasta $1,000,000.00 Método comparación de precios para obras desde 0 hasta $150,000.00	Ex ante Ex ante el monto equivalente de ciento cuenta mil dólares $150,000.00 o mayor Ex ante
Bienes y Servicios	Licitación Internacional Competitiva : arriba $350,000.00 Licitación Nacional Competitiva : desde $ 25,000.00 hasta $ 350,000.00 Método comparación de precios desde 0 hasta $25,000.00	Ex ante para adquisición cuyo costo estimado sea del equivalente a $350,000. O mayor. Ex ante Ex post
Contratación Directa	Sin límite de fondos	Todos ex ante
Consultoria	Concurso Público Nacional de 0 a $200,000.00 Concurso Público Internacional (publicación internacional) de $200,000.00 a $350,000.00	Ex ante Ex ante

Fuente: Unidad de Adquisición de la UCP- Educación. Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO

Partiendo del Saldo de Fondos Disponibles a la fecha, la Unidad de Adquisiciones tiene pendiente de iniciar y concluir únicamente 34 procesos. Considerando que el 70% de la ejecución son Consultoría Individual y Comparaciones de Precios, los cuales se efectúan con gran agilidad y eficiencia, es factible concluirlos antes del cierre del Proyecto. De igual manera para la ejecución del 30 % restante, específicamente 9 Licitaciones Nacionales y una Internacional, se deberá hacer más esfuerzo por la complejidad y trámites administrativos que estos procesos requieren. A pesar de lo antes mencionado y contar con un margen de tiempo ajustado, se considera que es factible su ejecución. Ver cuadro 16.

Se revisó el expediente de la licitación para adquirir libros para bibliotecas a ser ser entregados a los centros educativos de las modalidades de educación flexible. En Anexo 4 se presenta un análisis del expediente completo.

Cuadro 16
Proyección de ejecución con base en el Plan de Adquisiciones
(Reflejado en montos y número de procesos)

METODO	BIENES $	No.de Procesos	CONSULTORIA INDIVIDUAL $	NO. DE PROCESOS
Selección de consultores individuales (SCI)			890,467.53	14
Licitación pública internacionacional(LPI)	422,000.00	1		
Licitacion pública nacional (LPN)	1,377,426.50	9		
Comparación de precios (CP)	113,350.73	10		
Total	1,912,777.23	20	890,467.53	14

Fuente: informacion tomada del PAC de los procesos programados en el 2010 y 2011 y algunos iniciados en el 2009

Recomendaciones especificas en el área de Adquisiciones

1. La Unidad de Adquisiciones de la UCP debe dar cumplimiento a la normativa vigente del Programa, establecida en las Políticas de Adquisiciones y Obras Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo que consta en el Documento GN-2349-7 de julio del 2006 que rigen las adquisiciones del préstamo.

2. Asignar a dos de las tres Departamentales de La Paz, Valle y Santa Bárbara los 2 vehículos que serán repuestos por la compañía aseguradora (por haber sido robados) para que puedan trabajar en las actividades de seguimiento a las modalidades (SAT, SEMED, Telebásica y Educatodos) para dar cumplimiento a las metas e indicadores del Subprograma 1.

3. Preparar los Términos de Referencia para licitar lo más pronto posible la realización de la Evaluación de Medio Término establecida como condición contractual del Programa y garantizar una revisión concurrente de los procesos de compra en la fase de transición de la actual administración a la nueva, ya que es determinante para el éxito del programa que la UCP siga contando con personal calificado en esta área como el que actualmente labora.

IV. Avance de la Ejecución Financiera y Resultados de Auditoría.

Manejo financiero y ejecución

Contractualmente, la ejecución del programa es responsabilidad de la Secretaría de Educación, la que ha designado a la UCP para la coordinación e implementación del Subprograma 1, lo que significa que son responsables por los registros contables y documentación de soporte de todas las operaciones de compra de bienes, servicios y obras. Los registros se procesan en dos sistemas informáticos uno institucional denominado SIAFI y otro sistema exclusivo del Proyecto alimentado por la Unidad Coordinadora.

Para la ejecución de este Subprograma se han firmado convenios interinstitucionales entre las siguientes co-ejecutoras: Asociación de Desarrollo Socio Económico Indígena (Fundación Bayán), el Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS) y la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM).

La forma de ejecución es mediante transferencias de fondos que realiza la Secretaría de Educación (SE) a las co-ejecutoras, quienes son responsables de los procesos de compra y cumplimiento de la normativa general del Proyecto, posteriormente liquidan a la Secretarìa a través de la UCP. Con base en las liquidaciones elaboradas por las co-ejecutoras, la UCP elabora las justificaciones de gastos para ser presentadas al BID y alimenta sus registros contables.

Dada la situación política de Honduras y la necesidad de continuar con la ejecución del Proyecto, la Secretaría ha tenido que incurrir en préstamos puentes de fondo nacional (otorgados por la Secretaría de Finanzas) para hacer frente a los compromisos contractuales previamente adquiridos por el Proyecto (antes del al 28 de junio 2009). Dichos montos son reconocidos como deuda del préstamo BID al Gobierno de Honduras. La ejecución general del Subprograma se presenta en el cuadro 17.

Cuadro No. 17
Ejecución Presupuestaria Subprograma 1
Al 31 de diciembre de 2009

Componentes	Aprobado Vigente del LMS1	Desembolsado	Saldo	Deuda BID a Gobierno[5]	Contractualmente Comprometido	Saldo Disponible
1	7,891,813.66	3,911,800.72	3,980,012.94	1,026,708.24	1,707,979.59	1,245,325.11
2	3,003,044.07	935,106.39	2,067,937.68		844,589.39	1,223,348.29
3	554,823.93	418,876.30	135,947.63			135,947.63
4	186,072.09	116,917.44	69,154.65			69,154.65
5	811,885.66	626,663.13	185,222.53		104,599.03	80,623.50
Auditorías	302,360.59	22,994.78	279,365.81			279,365.81
Sub total	**12,750,000.00**	**6 ,032,358.76**	**6,717,641.24**	**1,026,708.24**	**2,657,168.01**	**3,033,764.99**

Fuente: Unidad Financiera de la UCP- Educación. Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO

La institución todavía tiene pendiente de gestionar para desembolsar un 53.70%, por lo cual también se considera que la ejecución financiera del Proyecto a la fecha es baja (46.30%). No obstante, entre el reintegro de los fondos del Préstamo Puente de Finanzas y los compromisos contractuales que tienen documentados la UCP, al activar nuevamente los procesos administrativos del BID se espera que la ejecución refleje una avance del aproximado del 78%.

Por otra parte, se verificó que la institución posee la información financiera que respalda las cifras, así como también el control de inventarios de activos fijos, sin embargo en la verificación física de los bienes, pudo constatarse que no se designa un código que identifique al bien adquirido con fondos del Subprograma, así como tampoco para la determinación de los años de vida útil de los bienes. En conclusión no se pudo evidenciar una política institucional, ni evidencia técnica de la asignación de los años de vida útil. Así mismo, se constató que en cuanto la absorción de gastos recurrentes del Sistema de Aprendizaje Tutorial (SAT), al 31 de diciembre de 2009 se tiene un nivel de un 71%. El detalle se presenta en el cuadro 18.

[5] Prestamo Puente de Fondos Nacionales de la Secretaría de Finanzas para el Subprograma.

Cuadro No. 18
Absorción de gastos recurrentes del Sistema de Aprendizaje Tutorial (SAT)

Año	Fondos Externos	%	Fondos Contrapartida	%	Total Contratados
2007	57	100%	0	0%	57
2008	88	63%	52	37%	140
2009	54	29%	133	71%	187

Fuente: Unidad Financiera de la UCP- Educación. Programa de Educación Media Laboral Programa BID 1552 SF/HO

En cuanto al seguimiento de las observaciones determinadas por revisiones anteriores de las diferentes auditorías, se constató que aún se encuentran pendientes de cumplir una buena parte de ellas. A continuación se describe un resumen en la tabla 3.

Tabla No. 3
Resumen de las observaciones de las Auditorías

No.	Descripción	Fecha de Cumplimiento	Estado de Cumplimiento	Comentarios
5.02	**Auditorías**			
(a)	En relación con lo establecido en el Artículo 7.03 de las Normas Generales, los estados financieros del Proyecto se presentarán anualmente debidamente dictaminados por una firma de contadores públicos independientes aceptables al Banco, durante el período de su ejecución	2009	No cumplida	Se encuentra pendiente la no objeción del BID, a los TDR y Borrador de Contrato
(b)	Las auditorías de que trata esta cláusula serán efectuadas de acuerdo con los términos de referencia previamente acordados con el Banco y con los requerimientos de la política y los procedimientos del Banco sobre Auditorías. En la contratación de la firmas) auditoras se utilizaran los procedimientos del Banco sobre la materia. Los costos de la auditoría serán efectuados con cargo en el financiamiento.	2009	No cumplida	Se encuentra pendiente la no objeción del BID, a los TDR y Borrador de Contrato
7.01	**Control Interno y Registro**			
	El prestatario o el Organismo, Ejecutor, según corresponda, deberá mantener un adecuado sistema de controles internos contables y administrativos. El sistema contable deberá estar organizado de manera que provea la documentación necesaria para verificar las transacciones y facilitar la preparación oportuna de los estados financieros e informes.	2009	No Cumplida	El Programa cuenta con el Sistema Contable Flexilines, el cual no genera automaticamente los estados financieros
3.2	**FHIS**			
i)	Presentar a la Secretaría reportes mensuales de avance físico (formato pre-establecido) y financiero (en los formatos del BID), que demuesten la utilización de los recursos y el avance de acuerdo a la programación. Los reportes se remitiran en los formatos establecidos a la Secretaría.	2009	No cumplida	Se solictará a FHIS Mediante oficio el cumplimiento de esta cláusula

Fuente : sistema de Monitoreo y seguimiento de la UCP

V. Avance de Cumplimiento de metas e Indicadores de Resultado y Sistema de Monitoreo y Seguimiento

Actualización de indicadores del Proyecto

Sub-Componente	Indicador	Avance
Atención educativa en el Tercer Ciclo Mediante modalidades alternativas.	Al menos 21.000 nuevos cupos generados al finalizar la ejecución del Proyecto, en modalidades alternativas del Tercer Ciclo de educación	Nuevos Cupos 49,258
	4 modelos de educación alternativa para el Tercer Ciclo fortalecidos en sus metodologías y materiales de apoyo y cumpliendo con los criterios de calidad establecidos por la SE al finalizar la ejecución del Proyecto.	4 modelos de educación flexible implementandoce para tercer ciclo y dos modalidades para media **Avance de actividades** 603 docentes de SEMED capacitados en la metodologia de enseñanza de educación a distancia 942 docentes capacitadas en la metodología de enseñanza de EDUCATODOS y 193 personas movilizadas para la realización de la capacitación 70 CEB de TELEBASICA con equipo audiovisual 1,230 radio grabadoras para EDUCATODOS 400 baterias para grabadoras de EDUCATODOS 27,727 CD para EDUCATODOS 58 cintas termicas para CD de EDUCATODOS 234 bibliotecas para SEMED y EDUCATODOS Compendios para 6 asignaturas para 15,040 estudiantes de TELEBASICA Finciamiento del Seminario-Taller para la elaboración de matrices por áreas o asignaturas académica de TELEBASICA para la articulación de las secuencias de aprendizaje 393 computadoras para las instituciones que administra la modalidades 1 asistencia administrativa financiera y 1 asistencia tecnica pedagogica para SEMED 8 fotocopiadoras para las modalidades y la SE Mobiliario para modalidades: 19 Modulares TELEBASICA 8 Modulares SEMED 79 mesas y 158 sillas para SAT Adquisición de Un (1) duplicador de DVD para TeleBásica Varias publicaciones para procesos de adquisición del programa Compra de programa para estadisticas SPSS

Sub-Componente	Indicador	Avance
		23 antenas parabolicas instaladas en centros TELEBASICA, financiamiento para compra de materiales y giras de instalacion.
		130 motos para TELEBASICA, SAT Y Direcciones Departamentales de Educación
		Transferencia para los Planes Operativos de SAT
		773 incentivos para facilitadores de EDUCATODOS
		Material de Oficina varios para reproduccion de material impreso: 28 Toner,3 encuadernadoras, 76 anillos, 10,000 caratulas, 180 resmas de papel bond
		Asistencia tecnica pedagogica para la UCP
		76 estructuras prespuestarias de EDUCATODOS financiadas
		207 estructuras presupuestarias de SAT financiadas
Mejoramiento escolar	75 centros educativos del Tercer Ciclo acompañado y asistido pedagógicamente por espacio de dos años, al finalizar la ejecución del Proyecto.	75 Centros con procesos de capacitación y acompañamiento **Avance de actividades** 746 docentes bibliotecarios capacitados de igual numero de CEB
		I FASE : 628 docentes de Español y Matemática capacitados
		II Fase: 14 docentes capacitados en el uso de los textos de Matemática
		Contratacion de 3 asistencias tecnicas para fortalecer al INICE
		Participacion en el IX reunion hemisferica dela red del dialogo regional de politicas del BID
Habilitación de espacios escolares existentes.	Al menos 200 aulas de Tercer Ciclo habilitadas.	43 aulas ejecutadas la ampliación y rehabilitación en 12 CEB's,
	3,500 nuevos cupos generados al finalizar la ejecución del Proyecto.	**Avance de actividades** Contratación de 9 consultores para elaboración de expedientes y supervisión de obras

Fuente Elaboración Propia

VI. Conclusiones y Recomendaciones Generales

Conclusiones

Con base en la revisión documental y entrevistas a los diferentes funcionarios responsables, beneficiarios de la SE, se han establecido las siguientes conclusiones para cada uno de los Componentes:

Componente de Ampliación de la Cobertura con Calidad en el Tercer Ciclo:

- Las modalidades de educación flexible y a distancia implementadas en la ejecución del Proyecto han logrado duplicar la meta planificada de 21, 000 a 48,920 estudiantes y contribuído a la incorporación de nuevos estudiantes; sin embargo, hay limitaciones la falta de rigurosidad de la aplicación de criterios de selección de los estudiantes. Puesto que se matrículan alumnos en edades no elegibles de acuerdo los criterios originalmente establecidos.

- En el caso de SEMED se ha evidenciado el alza de matrícula de estudiantes, pero es una matrícula no controlada en las proyecciones de crecimiento natural, posiblemente respondiendo a demandas locales de estudiantes o de autoridades políticas para la creación de los ISEMED en comunidades que no cumplen con los requisitos de demanda ni de oferta de servicios, observándose posteriormente altas tasas de deserción.

- La SE ha mostrado un compromiso serio en la absorción de los gastos de algunos rubros, principalmente la contratación de los docentes y promotores, sin embargo es importante recalcar que la UCP no ha acompañado en el esfuerzo de absorción ni a las instituciones implementadoras de las modalidades ni a la Secretaría de Educación, pues pareciera que cada modalidad se las arregla como puede con la SE.

- Las obras de infraestructura, tanto para Tercer Ciclo como para ampliar en los CEB la capacidad de atención del Cuarto Ciclo, han tenido disminuciones considerables en la cantidad de obra pero también ha existido un problema de falta de planificación y micro localización por parte de la SE para garantizar mayor efectividad en el uso de la planta física y de la capacidad instalada del sistema.

- Las actividades planteadas respondían a la necesidad de mejorar la calidad educativa en al menos 75 centros Educativos. El INICE, como responsable directo, hasta la fecha no ha

logrado capacitar a todos los docentes ni generar un modelo de acompañamiento y seguimiento a los docentes en el aula.

Mejoramiento de la Calidad mediante Modalidades Flexibles de Educación Media:

- Al igual que el Cuarto Ciclo, las modalidades flexibles sobrepasaron con creces la meta establecida, logrando atender a 17,663 de los 2,000 que originalmente fueron planificados. Existe confusión en algunos docentes y padres de familia que las modalidades flexibles no son una oferta oficial aprobada por la SE.

- A pesar de lograr altas metas de cobertura, el Proyecto aún no ha evaluado los logros académicos de los estudiantes que se gradúan de las modalidades flexibles y hay un reto en focalizar adecuadamente estas modalidades en términos de las edades de los estudiantes y de la ubicación territorial para evitar competir deslealmente con la oferta tradicional.

Fortalecimiento de la Gestión Educativa a nivel Central y Desconcentrado para la expansión de cobertura:

- Este Componente no ha sido implementado, refleja en términos técnicos los mayores retrasos debido a la falta de entendimiento del alcance del mismo, en teoría, debió haber desarrollado un modelo de oferta y demanda de servicios a nivel descentralizado de forma participativa por parte de las autoridades locales. El Componente permitiría montar un sistema de matrícula a nivel de los distritos para garantizar la a tención a la población con sobre edad que estaba marginada del sistema. Solo se limitó a comprar, equipos, mobiliarios y vehículos.

Comunicación Social:

- A pesar de haber contratado un equipo técnico con las calificaciones definidas por el Proyecto, no existió claridad por parte de la UCP para diseñar una estrategia de comunicaciones que apoyara la movilización de la sociedad en respaldo de la implementación de las modalidades y se circunscribió el trabajo al diseño de actividades publicitarias.

Evaluación y Seguimiento:

- En este Componente se avanzó claramente en la realización de dos estudios evaluativos para las 4 modalidades flexibles de Cuarto Ciclo, mediante los cuales se evaluó el rendimiento de aprendizaje de los estudiantes en Español y Matemática. No obstante, los avances en términos de la verificación de los nuevos cupos que se obtendrían vía las modalidades flexibles y la construcción de infraestructura por parte de una institución externa, no fueron realizadas.

- Para cumplir con la responsabilidad de brindar información sobre los cupos que se financian vía el Proyecto con las modalidades flexibles, la UCP ha imprentado un sistema de Monitoreo y seguimiento mediante el uso de un Software adaptado para tal fin.

Recomendaciones

1. Es importante que los responsables del Programa por parte del BID, una vez se normalice la situación generada por los hechos del 28 de junio 2009, se reúnan urgentemente con las nuevas autoridades para presentar el estado actual del Subprograma y explicar a los mismos la urgencia de mantener al personal clave de la UCP al menos durante 3 meses, mientras se realiza la transición y las nuevas autoridades definen las prioridades en el marco de los objetivos del Programa.

2. Realizar la evaluación de Medio Término que está establecida en las cláusulas contractuales del Programa como una condición, de manera que no existan retrasos en la ejecución del mismo.

3. Definir entre el Banco y los nuevos titulares de la SE el procedimiento para reconocer los recursos transferidos como préstamos puente por la Secretaría de Finanzas a la Secretaría de Educación, vinculados con actividades del Subprograma1.

4. Que la Secretaría de Educación haga un esfuerzo mayor a nivel del Congreso para que se establezca una sola norma para distinguir o nombrar cada uno de los niveles educativos: Pre escolar, Básica 9 años y Media; ordenar la diferentes modalidades de atención dependiente de nivel educativo al que éstas prestan servicio, estableciéndoles un referente de normatividad y autoridad al interior de la Secretaría.

1. **Ampliación de cobertura y calidad en el Tercer ciclo:**

Modalidades

- Realizar un estudio de costo efectividad de las cada una de las modalidades tomando en cuenta, el nivel socioeconómico de los estudiantes y la oferta educativa que en esas comunidades presta la SE, adicional a las modalidades flexibles. Con el propósito que la SE tenga información de las modalidades que son más viables institucionalizar.

- Institucionalizar en la SE la prestación de servicios educativos de manera flexible garantizando:
    1) La dependencia orgánica, alcance organizativo y territorial.
    2) Oficialización mediante decreto legislativo para garantizar que se brindan servicios educativos formales, legales y oficiales equivalentes a los grados académicos del sistema tradicional.
    3) El establecimiento de criterios y procesos de sección de estudiantes en base a criterios de edades y ubicación geográfica evitando la competencia desleal.
    4) Son parte de la política de provisión de servicios Educativos de Tercer Ciclo y Media de la SE.
    5) Se establecen normativas y convenios claros en el rol que jugarán para el desempeño de diferentes actividades (ONG y Fundaciones) de implementación de las modalidades por ejemplo: los procesos de tutoría, supervisión, evaluación y coordinación.
    6) Absorción del pago de todo el personal docente , facilitadores y tutores en plazas con categorías diferenciadas hasta garantizar que todos obtiene sus títulos de docentes

- Realizar por parte de la SE, con recursos del Proyecto, una auditoría a la base de datos del registro de estudiantes que administra la UCP, contrastando con los registros que tienen cada una de las modalidades, verificándolos con los estudiantes que aún son parte del Programa. Así mismo verificar el proceso de selección y cumplimiento de requisitos de edad de los estudiantes.

- Para las futuras adquisiciones de materiales y equipos destinadas al apoyo de las diferentes modalidades, es necesario que estén vinculadas a los procesos de capacitación, metodologías de enseñanza y la practica en el aula que son parte del modelo flexible y que serán utilizados por los maestros, facilitadores, promotores y equipos de apoyo técnico.

Infraestructura

- En cuanto a las obras de infraestructura de Tercer Ciclo y de Educación Media, será necesario continuar haciendo esfuerzos con el FHIS para garantizar que estas obras lleguen a su finalización con la calidad esperada, tomando en cuenta que las demandas de ampliación por parte de los CEB han sido considerables por los retrasos causados por la disminución de los recursos financieros.

- Que la SE fortalezca la capacidad Normativa y de Planificación de las inversión física del Departamento de Infraestructura Escolar, coordinando con el FHIS los procesos de construcción y supervisión de las obras. Se recomienda además que la SE establezca programas de mantenimiento preventivo de las instalaciones físicas por medio de: (i) las redes escolares y (ii) en los patronatos de cada escuela y Asociaciones de desarrollo educativo.

Mejoramiento Escolar

- Se recomienda tomar algunas acciones en la definición del trabajo a desempeñar por INICE, a partir de los compromisos adquiridos para el mejoramiento de la calidad educativa en los 75 CEB, especialmente en la estrategia de acompañamiento y supervisión de los docentes en las actividades pedagógicas que apoyan la mejora de la enseñanza en base a los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

- Es importante revisar y fortalecer los planes de capacitación que fueron impartidos a los docentes de los 75CEB, especialmente completar el plan de capacitación en la signatura de matemáticas a los docentes que todavía no la han recibido.

2. Ampliación de la cobertura con calidad en el Cuarto ciclo

- Se recomienda revisar la actividad planteada en el Proyecto relacionado a la creación de un modelo flexible para el Bachillerato, pues existen dos modalidades en funcionamiento en este nivel que pueden ser evaluadas y mejoradas. No obstante la necesidad de revisar la eficiencia, pertinencia y eficacia de la Educación Media General y Técnica y proponer Planes de Mejora, es más estratégico e importante en este proceso de cambio de Gobierno conocer las verdaderas necesidades de la Educación Media de Honduras.

- Se recomienda retomar la idea original de suscribir convenios con alguna institución

de educación superior y vincular algunos bachilleratos técnicos con el sector productivo, no obstante, previamente se debe reducir el número de instituciones beneficiarias para garantizar que la disponibilidad financiera está acorde al alza de las actividades de mejoramiento de la calidad y pertinencia de las modalidades que se desean apoyar.

3. Fortalecimiento de la gestión educativa a nivel central y desconcentrado para la expansión de coberturas.

- Será necesario evaluar, con la llegada de las nuevas autoridades, la viabilidad en función de tiempos y prioridades, si es posible apoyar a las direcciones departamentales, distritales y centros educativos de referencia de las modalidades flexibles para que se desarrolle una propuesta del sistema de gestión para la cobertura sobre todo porque los cupos de las modalidades ya fueron cubiertos y el Proyecto no financiará mas cobertura.

4. Comunicación social

- Este Componente ya no se debe seguir financiando, el propósito original fue cambiado y las modalidades flexibles ya fueron implementadas.

5. Evaluación y Seguimiento

- En cuanto al seguimiento externo y concurrente establecido en el Proyecto para monitorear los cupos de las modalidades flexibles, se recomienda a la SE y al BID ajustar el alcance y vincularlo a una asistencia técnica externa que se contrate para dar seguimiento a todas las actividades del Proyecto para garantizar que haya asistencia técnica en la transición, dé viabilidad a la continuidad y cierre del Proyecto.

- Se recomienda a la Secretaría de Educación que con el convenio que ya se tienen con la UMCE se realice una prueba de logros académicos en Español y Matemática a los egresados del Cuarto Ciclo 11 y 12, con una muestra control a nivel nacional con instituciones de Educación Media públicas y privadas, que permita comparar los resultados de los estudiantes egresados

independientemente de la modalidad (tradicional y distancia flexibles, SEMED y TELEBASICA). La recomendación incluye únicamente la aplicación de pruebas de logros en Español y Matemática sin estudio de factores asociados. Estas pruebas deberían ser aplicadas a más tardar en el mes de septiembre para que el informe final de análisis de resultados este previo al cierre del Proyecto.

6. Adquisiciones

- Se recomienda a la Unidad de Adquisiciones de la UCP dar cumplimiento a la normativa vigente del Programa, establecida en las Políticas de Adquisiciones y Obras Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo que consta en el Documento GN-2349-7 de julio del 2006 que rigen las adquisiciones del préstamo.

- Asignar a dos de las tres Departamentales de La Paz, Valle y Santa Bárbara los 2 vehículos que serán repuestos por la compañía aseguradora (por haber sido robados) para que puedan trabajar en las actividades de seguimiento a las modalidades (SAT, SEMED, Telebasica y Educatodos) para dar cumplimiento a las metas e indicadores del Sub Programa 1.

- Preparar los términos de Referencia para licitar lo más pronto posible la realización de la Evaluación de Medio Término establecida como condición contractual del Programa y garantizar una revisión concurrente de los procesos de compra en la fase de transición de la actual de la anterior administración a la actual, ya que es determinante para el éxito del programa que la UCP siga contando con personal calificado en esta área como el que actualmente labora.

VII. Plan de Actividades Prioritarias de marzo a agosto 2010

Componentes	Actividades	M	A	M	J	J	A
UCP	Hacer del conocimiento de las nuevas autoridades el Proyecto de Evaluación Media Técnica y el Informe de avance realizado en el mes de enero 2010						
	Presentar, a partir del informe, la propuesta del Plan Operativo de 2010 y presentar el POA para su no objeción al Banco Interamericano de Desarrollo (BID)						
	Verificación de los gastos elegibles del Proyecto durante los últimos 8 meses, incluyendo los préstamosrealizados a través de la Secretaría de Finanzas						
Modalidades Flexibles	Presentar un análisis y una propuesta del costo beneficio de cada una de las modalidades flexibles						
	Auditar el Sistema de Monitoreo y Seguimiento que tiene el registro de estudiantes atendidas por las modalidades flexibles y que se verifique en el campo						
	Elaborar una propuesta de ubicación, absorción e institucionalización orgánica por parte de la SE a las modalidades flexibles, como servicios oficiales						
Fortalecimiento de la gestión educativa a nivel central y desconcentrado para la expansión de coberturas	Redefinir las estrategias de atención a los 75 CEB para garantizar que la pertinencia de la capacitación y el modelo de acompañamiento de asistencia técnica en el aula						
Evaluación y Seguimiento	Desarrollar la evaluación de logros de aprendizajes para estudiantes egresados de Educación Media,que atienden las modalidades flexibles, garantizando los costos aceptables de la SE por parte de la UNICE						
	Evaluación de Medio Término						

III. Bibliografia y Personas entrevistadas

Bibliografía

- Adenda Nº 1 y 2 del Programa de Educación Laboral 1552-HO
- Convenio de Colaboración Internacional entre la Secretaría de Educación (SE) y el Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS) para el Crédito FIS 1552-HO
- Estado de Inversiones Acumuladas al 31 de Diciembre de 2008 y por el período del 1 Enero al 30 de Noviembre de 2009.
- Estadísticas de la Educación en Honduras, 2009. Dr. Renán Rápalo
- Evaluación de Rendimiento Académico y Factores Asociados en el Programa SAT, Séptimo Grado, Español y Matemática. Unidad Externa de Medición de la Calidad de la Educación (UNCE
- Expedientes Técnicos del Proyecto, Unidad de Programación y Mantenimiento, Convenio SE-FHIS.
- Informe Anual 2006 Programas, Transformación de la Educación Nacional y
- Informe Primer Semestre 2009. Programas de Proyectos de la Secretaría de Educación,
- La Búsqueda de la Calidad de la Educación Básica en las Modalidades Flexibles EDUCATODOS, SEMED Y TELEBÁSICA: Comparación con un grupo de control. Evaluación de Entrada en Español y Matemática, alumnos que inician el séptimo grado en el 2008. Unidad Externa de Medición de la Calidad de la Educación (UNCE) Septiembre 2008. Honduras.
- La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras. Diciembre de 2004.
- Manual del Asesor de Campo, Sistema de Aprendizaje Tutorial SAT, Julio 2009.
- Manual del Centro del Sistema de Aprendizaje Tutorial SAT, Agosto 2009.
- Manual Operativo. Subprograma 1. Ampliación de la cobertura con Calidad en la Educación del Tercer y Cuartos Ciclos. Convenio de Préstamo BID 1552/SF-HO.
- Plan de Capacitación dirigido a Docentes Preparado Por: Equipo Técnico Sistema de Educación Media a Distancia SEMED. Julio, 2008.
- Plan Maestro para el Desarrollo de la Infraestructura Educativa en Honduras, Abril de 2004. Informe Nacional. Secretaría de Educación, School for Children of the World y BID.
- Reglamento del Sistema de Aprendizaje Tutorial (SAT) de Honduras, Atlántida, Noviembre de 2008.

Lista de Personas Entrevistadas

- José Arnoldo Pineda. Director de la UPC de la Secretaría de Educación -
- Alba Gaitan y Leyda Suyapa Guerra. Coordinadora Monitoreo & Evaluacion del Proyecto 1552/HO
- Denys Gissela López. Auxiliar de Infraestructura, UCP/SE-BID
- María Teresa Carrasco y Delmy Zamora. Asistentes Técnicos de la Unidad de Comunicaciones UPC de la Secretaría de Educación.
- Elia del Cid de Andrade. Directora de la Unidad de Medición de la Calidad de la Educación (UMCE)
- Juan Ramón Oviedo. Coordinador Técnico de Educación para Todos- EDUCATODOS-
- Trinidad Elvir. Coordinador de Campo de Educación para Todos- EDUCATODOS –
- José Antonio Amador y Gustavo Enrique Isaguirre. Asistentes técnicos de Televisión Educativa, TELEBÁSICA
- Diana Flores.ñ Asistente Técnico de la Modalidad Educativa del Sistema de Educación Media a Distancia (SEMED).
- Scheila Acosta. Consultora de la Modalidad Educativa del Sistema de Educación Media a Distancia (SEMED).
- Soheil Dooki. Director de la Asociación de Desarrollo Socio-Económico Indígena (BAYÁN
- María Elena Estrada. Directora, Dirección General de Construcciones Escolares y Bienes Inmuebles, SE.
- Marta Celenia Zuniga. Directora, Departamento de Control y Seguimiento, FHIS
- Oscar Henríquez. Subdirector, Departamento de Control y Seguimiento para el Nor-occidente, FHIS
- María Marta Navarrete. Subdirectora, Departamento de Control y Seguimiento para el Sur, FHIS;

Documentos Anexos:

1. Resumen de los aspectos más importantes del Reglamento Operativo del Sistema de Aprendizaje Tutorial (SAT).

2. Resumen de la Consultoría “Acompañamiento Técnico en el área de Turismo a las Modalidades Flexibles a Distancia”.

3. Resumen sobre la Evaluación del Rendimiento Académico e Investigación de Factores Asociados en los Programas Flexibles.

4. Expediente Revisado de la Adquisición de Libros para Bibliotecas.

INFORME DE CIERRE

Programa de Educación Media y Laboral
Subprograma 2 Promoción al Empleo –PROEMPLEO- Préstamo BID No.1552/SF-HO

Tegucigalpa. Noviembre 2011

Elaborado por Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

A través de la Unidad Coordinadora de Proyectos

Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Felicito Ávila

Coordinadora General: Noemí Torres García

Coordinadora Administrativa Financiera: Elva Flores

Coordinadora Unidad de Adquisiciones: Carolina Dubón

Coordinadora Monitoreo y Evaluación: Sonia Rivera

Coordinador Fortalecimiento Institucional: Rolando Poujol

Resumen Ejecutivo

Desde el año 2006, la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS) ejecuta a través de la Unidad Coordinadora de Proyectos (UCP) el préstamo para el programa Educación Media y Laboral (1552/SF-HO), subprograma 2 Promoción al Empleo (PROEMPLEO), con el objetivo de incrementar la inserción laboral de los desempleados y subempleados y generar políticas activas de mercado laboral, que impulsen la colaboración del sector privado y siente las bases para orientar la transformación del sistema de capacitación y empleo en el país.

El presente informe resalta los logros, dificultades y lecciones aprendidas resultado de la ejecución de este programa desde el año 2006 a la fecha, como resultado de la gestión e insumo para futuras intervenciones.

A través de sus tres componentes; a) Entrenamiento para el Empleo (EPEM), b) Servicio Publico Privado de Intermediación Laboral (SPPIL) y c) Modernización de la Administración del Trabajo (MAT), PROEMPLEO logró insertar laboralmente a más de 10,0001 jóvenes entre 18 y 29 años a nivel nacional, a través de dos etapas de ejecución, consolidando así una alianza solida con el sector empresarial que ha permitido atender con oportunidad y pertinencia la demanda de personal calificado en las empresas. A través del SPPIL se aperturaron 6 oficinas públicas y 9 privadas de Intermediación como parte del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) implementando una Bolsa Electrónica de Empleo "EMPLEATE", atendiendo a más de 50,0002 personas en busca de empleo, y con un directorio de 12,0003 empresas que utilizan los servicios de intermediación gratuitos del SENAEH.

A través de la gestión del cambio organizacional se ha fortaleció la gestión de la STSS en la documentación y sistematización de procesos, capacitaciones, implementación de un Servicio de Atención al Ciudadano (SAC), y remodelaciones para la prestación de un servicio ágil, así como un programa piloto en salud y seguridad en el trabajo con 9 empresas a nivel nacional para la implantación de una cultura de autogestión empresarial de la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a nuevos esquemas de autogestión y de apoyo a las empresas, ejecutando así más de US$ 6,200,000 en la consecución de estas metas.

A través de los años de ejecución, el proyecto tuvo tres modificaciones, afectando los montos y tiempos de ejecución, pero a pesar de estas, sus metas e indicadores se superaron en base a lo planificado, cumpliendo así con su objetivo y a través de la cogestión, brindando a empleadores, empresa privada y población en general soluciones y oportunidades a los problemas del mercado laboral del país, pasando de una instancia orientada a la administración de aspectos de conciliación laboral a una orientada al fomento del empleo y la modernización de la administración del trabajo en materia de regulación.

[1] Sistema de Información UCP-STSS. 2011

[2] Datos DGE, 2011.

[3] Idem

Tabla de Contenidos

I. Introducción 5

II. Comportamiento Económico General 5

III. Diagnóstico del Mercado Laboral 7

IV. La Educación y el Mercado de Trabajo 9

V. Sobre PROEMPLEO 10

Objetivos del PROEMPLEO 10

Objetivos Específicos 10

VI. **Descripción y resultados por componente 11**

Entrenamiento para el Empleo EPEM 11

A) I Etapa. 2006-2009 12
Cobertura 12
Características de la Población Atendida 13
Las Empresas 14
El Empleo 14
B) II Etapa. 2010-2011 15
C) Evaluación de Impacto 18
D) Resultados generales del componente y lecciones aprendidas 20

Servicio Publico Privado de Intermediación Laboral (SPPIL) 21

Antecedentes 21
SPPIL y su incidencia en la creación del Servicio Nacional de Empleo de Honduras SENAEH 22
Oficinas Publico Privadas de Intermediación Laboral 23
Oficinas de Intermediación Instaladas en las Cámaras de Comercio e Industrias: 24
Remodelación de las Oficinas Publicas de la STSS para la implementación del SENAEH: ... 25
Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) 26
Objetivo del SENAEH: 26
Contexto Nacional y Línea Base del SENAEH: 26
Alcances del SENAEH: 27
Metas de Gobierno: 27
Que Ofrece el SENAEH: 27
Quienes Participan: 28
Oficinas asociadas: 28
Regiones de Incidencia: 28
Beneficiarios del SENAEH: 28
Socialización y Promoción del SENAEH 29
SISTEMA EMPLEATE 31
Resumen de Resultados de funcionamiento del SENAEH con el sistema Empléate periodo 8 de Septiembre a al 1 de Noviembre 32
Lecciones aprendidas en el funcionamiento del SENAEH 32

Modernización de la Administración del Trabajo (MAT) 33

EVALUACION DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIENTE Y ELABORACIÓN DE LA LÍNEA BASE 33
Realización de la percepción del cliente 33
Elaboración de la línea base 34
COMPROMISO DE LA DIRECCION 34
Definición de proyectos prioritarios 34
Nombramiento del Comité de Calidad representante de la Dirección y nombramiento de los Gestores de Calidad 34
SISTEMA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA 35
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 36
DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE CALIDAD, MANUAL DE CALIDAD Y PROCESOS OBLIGATORIOS NORMA ISO 9001/2008 48
Gestión de los recursos 48
Evaluación del clima organizacional 48
Ejemplos de algunos resultados de la simplificación de procesos 53
Documentación de los procesos 57
Manual de procesos 59
IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA 60
Automatización de los procesos 60
Sistema de trazabilidad 60
Control de Expediente STSS 60
Trazabilidad general por expediente 61
Informe de Expediente por Región 61
Informe Expediente ingresados 62
Sistema de gestión estratégica 62
Sistema Gestión de Estratégica 64
Administración de Proyectos 64
Control De Seguimiento De PAC 65
Informe de Seguimiento PAC 65
Sistema DGP 65
Riesgo Profesional 66
Seguimiento De Riesgo 67
VII. Resumen de logros en los proyectos priorizados 67
VIII. Proyecto Piloto para Autodiagnóstico de Salud y Seguridad en el Trabajo 68
Cobertura Geográfica 69
Población Objetivo 69
Instituciones y Actores Involucrados en el Diseño e Implementación 70
LOGROS 70
IX. **Ejecución Financiera 73**

I. Introducción

Actualmente Honduras ha pasado por uno de los problemas sociopolíticos más graves en los últimos 30 años, en medio de una crisis financiera internacional que han venido a impactar en desarrollo económico de la nación y en la generación de nuevas oportunidades de trabajo.

El Gobierno de la Republica en su primer año de gobierno, ha hecho innumerables esfuerzos para reactivar sus relaciones internacionales con otros países de mundo y organismos internacionales, a la vez que ha tenido que luchar por reactivar una economía que quedo al borde del colapso nacional.

Es así que a raíz de los esfuerzos internos del Gobierno y con la ayuda de países amigos, se han podido reactivar las relaciones internacionales, culminadas en la reincorporación de Honduras a la Organización de Estados Americanos (OEA) el pasado 2 de junio, hecho que sin lugar a dudas deja al descubierto la intención del Gobierno del Presidente Porfirio Lobo de velar por el desarrollo económico del país.

Aunado a estos esfuerzos Honduras también fomenta el asocio público-privado en el desarrollo de inversiones y en ese contexto realizó el evento Honduras is Open for Business 2011, que consistió en una rueda mundial de negocios para inversionistas nacionales e internacionales, interesados en invertir en los seis sectores claves que promueve el país: Energía renovable, Infraestructura vial y productiva, Turismo, Agro negocios, Negocios forestales y maquila textil y Negocios de transformación y servicios.

Como parte central de la reactivación de la economía y la generación de empleo el Gobierno ha impulsado fuertemente políticas que fomentan la inversión, como elemento para la erradicación de la pobreza y ha generado mecanismos que garanticen el aumento de ingresos de la población en el corto plazo, con miras de reducir el impacto de los problemas internos y externos ocasionados en el año2009.

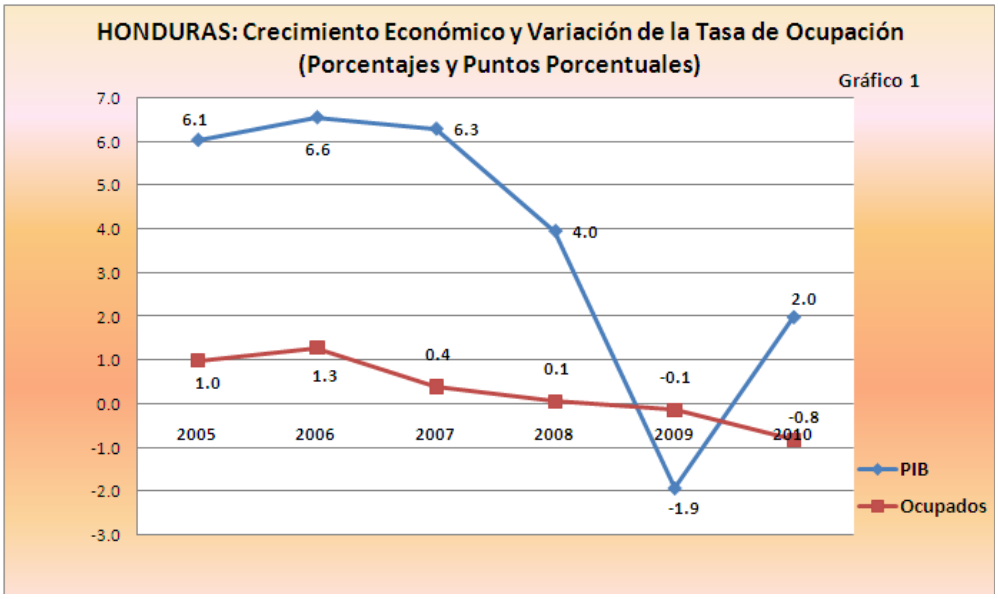
El PLAN DE GOBIERNO 2010-2014 Está encaminado a generar estrategias activas de empleo, orientándose especialmente a la focalización de fomento al empleo a grupo sociales y territorios, impulsando así la creación de proyectos como el Servicio Nacional de Empleo de Honduras.

II. Comportamiento Económico General

Honduras se ubica entre una de las economías más débiles de América Latina, aunque su crecimiento de 2005 a 2008 fue acelerado, los indicadores sociales de pobreza, de ingreso per cápita y del mercado laboral, la sitúan en una posición baja respecto al resto de economías de América Latina. En efecto, al evaluar la economía hondureña por su crecimiento económico en el conglomerado de economías de América Latina, ésta se encuentra en la sexta posición al registrar

un crecimiento de 2.8% en 2010. Al mismo tiempo, como consecuencia de los efectos negativos que se provocara en el país por los efectos expansivos de la crisis financiera de los Estados Unidos en 1998, la crisis política originada por los sucesos del 29 de junio de 2009 y los esfuerzos en las finanzas pública para hacer frente a las elecciones presidenciales del mismo año; Honduras transita por un período de acomodamiento que como se citó anteriormente brindó sus primeros signos de recuperación en el año 2010.

La inflación interanual en 2010 fue de 6.5% frente a 3.0% en 2009, debido a la reactivación económica y a la influencia del alza de los precios del petróleo y los alimentos básicos, especialmente trigo y arroz. En Septiembre de 2010 Honduras logró cerrar un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional que le permite tener mayor acceso a los mercados financieros internacionales, a la vez que le ayuda crear un mejor clima de negocios, en vista de los esfuerzos del país en el proceso de consolidación fiscal y estabilización de la economía.

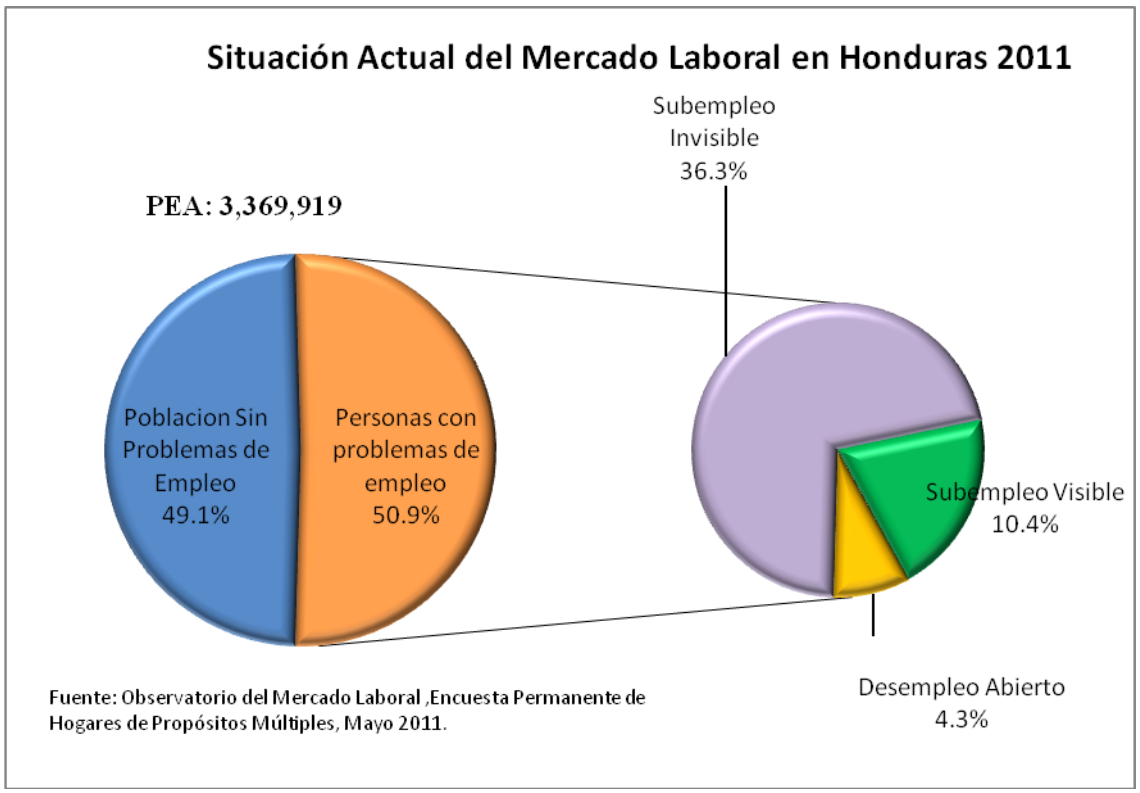


Con este panorama, el Gobierno de Honduras en el marco del Programa Monetario 2011-2012, estima para el 2011 un crecimiento del Producto Interno Bruto entre el 3.0% y el 4.0% manteniendo tendencia de crecimiento en relación al año anterior, una tasa de inflación del 8.0% manteniéndola en niveles de un digito, un déficit en cuenta corriente de la balanza de pagos en 7% del PIB y flujos externos de capital con comportamiento positivo que permitan alcanzar reservas internacionales liquidas de US$2,309 millones superiores al año anterior.

Es importante indicar, que el Estado de Honduras está comprometido con una política económica y social que beneficie el desarrollo del país, traduciéndolo en mejoramiento de niveles de productividad y condiciones de vida de la población, y que se estiman incluidas en el Plan de Nación y Visión de País 2010-2038 y el Plan de Gobierno 2010-2014 en ejecución por Administración del Presidente Porfirio Lobo.

III. Diagnóstico del Mercado Laboral

Uno de los grandes desafíos que tiene el mercado laboral hondureño es mejorar la creación de ingresos para asegurar un crecimiento sostenido de la economía. La demanda de trabajo principalmente de la micro, pequeña y mediana empresa, no han podido generar empleos de calidad y competitivos, capaz de mejorar las condiciones socio-económicas de la PEA asalariada y de la población en general. La competitividad está íntimamente asociada con la productividad, que es el producto obtenido por una unidad de recursos de capital o trabajo.
Es así que nivel de empleo de la población en el periodo 2008-2010, sea deteriorado por lo que el porcentaje de personas con problemas de empleo en Honduras ha mantenido tendencia creciente aumentando 6.7% en relación al año anterior (44.2% año 2010), hasta situarse en la mitad de la población económicamente activa (50.9%) en relación a 3,369,919 ciudadanos: hombres y mujeres. Por su mayor tasa de participación en el mercado de trabajo, los hombres son los más afectados, pero también las mujeres cuya tasa de participación total alcanza 34.9%.

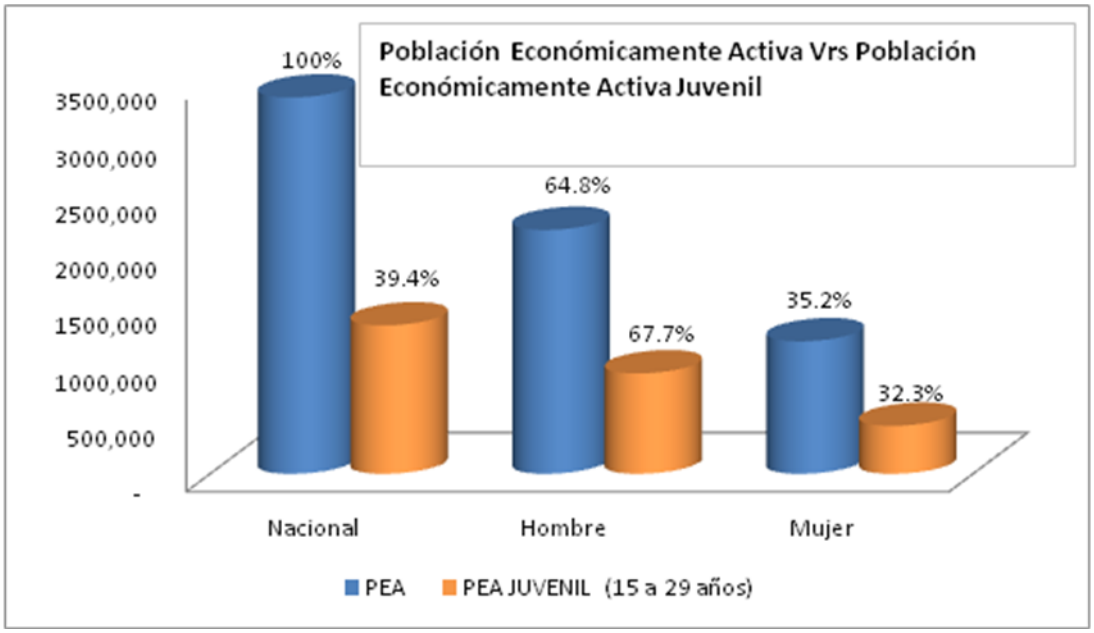


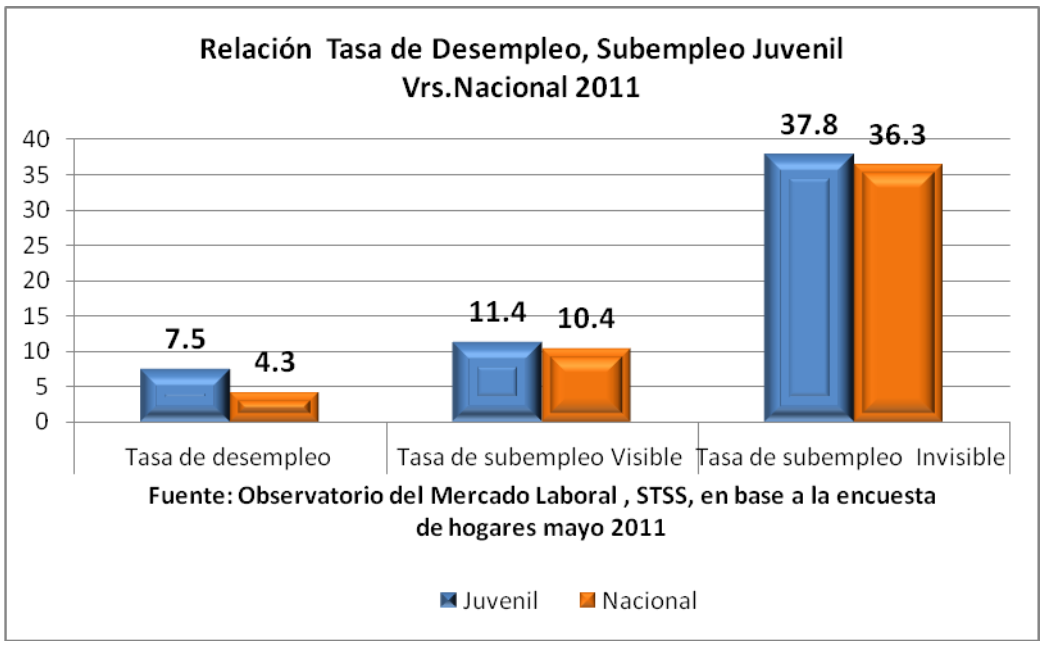
Los desocupados a nivel nacional registran una tasa de desempleo abierto de 4.3%; elevándose en el área urbana hasta 6.8% y en la rural descendiendo a 2.0%; el desempleo abierto afecta en mayor medida a la mujer en 6.1% con relación al hombre de 3.3%.

Destaca como principal problema del empleo en Honduras, el subempleo, representado por el 46.7% de la población económicamente activa (Visible 10.4% e Invisible 36.3%); es decir una elevada proporción de la población económicamente activa que trabajan menos de la jornada reglamentaria a la semana y desean trabajar más; y otras que trabajando más de la jornada

reglamentaria tienen ingresos inferiores a un salario mínimo, contundentemente existen problema de calidad en los empleos disponibles. Afectando en mayor porcentaje a los hombres con 48.5% y a las mujeres en 43.2%.

El mayor desafío que enfrenta la economía hondureña no es el desempleo abierto, sino el subempleo invisible y lo que es más grave, la falta de productividad de la Población Económicamente Activa tanto ocupada como no ocupada y una débil competitividad de las empresas. Ello significa que las empresas deben arriesgar más para aumentar la inversión privada, las exportaciones y por consiguiente, el crecimiento económico, lo que generaría empleos de calidad. Para ello es necesario mejorar la competitividad y diseñar y ejecutar programas de difusión de la innovación tecnológica, capacitación de los trabajadores, de nuevas prácticas gerenciales, de organización de las empresas y de una disposición decidida hacia el emprendimiento y el riesgo.
La juventud entre 15 y 29 años es el conglomerado poblacional mas afectado alcanzando tasas de desempleo abierto del 7.5% y 49.2% de subempleo visible e invisible, convirtiendo a la juventud hondureña en un fuerte candidato para aumentar la pobreza en un futuro a mediano plazo.





En este contexto el Gobierno está consciente del reto e implementa medidas agresivas, que gradualmente muestran evidencias de resultados positivos en materia de promoción de inversión con efectos en la generación de empleo.

IV. La Educación y el Mercado de Trabajo

Según premisas universales, existe un vínculo lineal muy estrecho entre el nivel educativo y el nivel de empleo, desempleo y sub-empleo. Sin embargo en un país donde no exista planificación y por consiguiente indicadores de resultados con tendencias históricas que indiquen hacia donde hay que orientar la educación, difícilmente se puede responder a las necesidades del mercado de trabajo.

La educación media y superior no está respondiendo a las necesidades del mercado de trabajo (oferta y demanda) que conspira en contra de la mejoría de la calidad de los empleos. Por ello es necesario realizar una reforma educativa integral lo antes posible, aunque se sabe que prolonga aún más los problemas que enfrenta el mercado de trabajo y la educación, pero será en una forma coyuntural por el tiempo que se requiere para implementar dicha reforma. Actualmente
Solamente 42.7 % de los que se incorporan, culminan su educación básica. De este porcentaje, sólo un 34 % pasa a la educación secundaria. Finalmente, del 34 % que ingresa en la secundaría sólo el 5% se incorpora a la Universidad.

Por su parte, el desempleo por nivel educativo en Honduras evidencia que en el nivel de primaria y secundaria es donde se concentra mayor número de personas desempleadas, sin embargo en cuanto a tasas de desempleo, es decir el número de personas desempleadas versus población económicamente activa, éste registra tasas más altas (7.5%) en el nivel medio y superior.

V. Sobre PROEMPLEO

Objetivos del PROEMPLEO

Incrementar la inserción laboral de los desempleados y subempleados, y generar políticas activas del mercado laboral que impulsen la colaboración del sector privado para reproducir buenas prácticas de asociación entre la demanda y la oferta de trabajo, premien el entrenamiento laboral costo-efectivo y sienten las bases para orientar la transformación del sistema de capacitación y empleo del país, estructurado por los Componentes:

1. Entrenamiento para el Empleo (EPEM);
2. Desarrollo de un Servicio Público-Privado de Intermediación Laboral (SPPIL);
3. Modernización de la Administración del Trabajo (MAT).
4. Ejecución y Monitoreo y
5. Evaluación

Objetivos Específicos

Sus objetivos específicos fueron:

(i) introducir un mecanismo ágil de entrenamiento para el trabajo e inserción laboral orientado a la demanda específica de empleadores potenciales;
(ii) crear un sistema público-privado de intermediación laboral que facilite la vinculación entre buscadores de trabajo y oportunidades de empleo; así como mejorar el conocimiento del mercado de trabajo en el país; y
(iii) apoyar la consolidación de un proceso de transformación de la STSS pasando de una instancia orientada principalmente a la administración de aspectos de conciliación laboral a una orientada al fomento del empleo y la modernización de la administración del trabajo en materia de regulación.

Se ejecutó del año 2005 al 2011, con una reseña descrita a continuación:

Cronograma de Ejecución del Préstamo		
Evento	**Fechas**	**Comentarios**
Aprobación del préstamo	jun-04	
Fecha de inicio del proyecto	Jun 23 2005	Monto original de US$5, 908,100
Primera modificación	jun-07	Reducción del presupuesto del proyecto por un monto de US$ 1,110,000 y de la meta inicial del EPEM a 4,401 jóvenes
Segunda Modificación		

Pausa	Jul 2009- Mar 2010	9 meses
Reactivación de desembolsos	may-10	10 meses
Tercera Modificación	jul-10	Incorporación de US$3,000,000 al presupuesto de fondos externos
Comunicación de la modificación al contrato de préstamo (CID-CHO 3277/2010) y No Objeción al Manual Operativo	oct-10	Cambios al convenio de préstamo y No Objeción al Manual Operativo
	nov-11	Inicio de Ejecución de los fondos adicionados (us$3,000,000)
Firma de Convenios de Asistencia Técnica con la AHM, la CCIC, y la CCIT para la ejecución del Entrenamiento para el Empleo	Nov 2010- Enero 2011	Según modificación de convenio
Expiración de desembolsos	Dic 21 2011	

VI. Descripción y resultados por componente

Entrenamiento para el Empleo EPEM

El componente EPEM fue dirigido a proporcionar entrenamiento a desempleados y subempleados jóvenes, entre 18 y 29 años, con el fin de que adquirieran las calificaciones para desempeñar puestos vacantes en las empresas y elevar así sus posibilidades de inserción laboral y tuvo como propósito atender con oportunidad y pertinencia la demanda de personal calificado de las empresas.

El entrenamiento en la empresa tenía una duración no mayor a tres meses, se llevó a cabo en las instalaciones de las empresas que contaban con vacantes y sus contenidos se diseñaron en respuesta a sus necesidades específicas de personal, con la finalidad de que pudieran ser contratados una vez concluido el entrenamiento.

Los jóvenes del EPEM contaron con un seguro contra accidentes durante el tiempo de capacitación, el cual cubre accidentes laborales hasta por Lps. 25,000 y gastos médicos hasta por Lps. 3,000.00. Los materiales, insumos, herramientas y equipo que utilizaron los jóvenes durante el entrenamiento fueron aportados por la empresa sin costo alguno. Las empresas ofrecieron en muchos casos a los jóvenes en entrenamiento, de manera voluntaria y de acuerdo a su capacidad económica, beneficios adicionales en dinero como bonos.

El componente se ejecutó en dos etapas, inicialmente a través del Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH) entre los años 2006 – 2009 y luego a través de tres unidades gestoras en convenios de asistencia técnica con la Cámara de Comercio e Industrias de Cortes (CCIC), Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), y la Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT) entre el 2010 y 2011.

Este es un componente piloto que culmina con mucho éxito por la credibilidad que logró desarrollar entre el sector empresarial, la STSS y los jóvenes con menos oportunidades de obtener un empleo.

A) I Etapa. 2006-2009

Entre los años 2006-2009 el componente EPEM fue coejecutado con CADERH mediante un Convenio de Asistencia, que incluyò la transferencia de fondos para su operación. Para el ejecución del EPEM, CADERH instaló dos sedes, una en sus oficinas de Tegucigalpa y la segunda en San Pedro Sula, además contrató a Promotores de Entrenamiento quienes estuvieron a cargo de identificar y alentar la participación de empresas con requerimientos de personal, seleccionar a buscadores de empleo con el perfil adecuado, apoyar al empresario en la elaboración de planes de entrenamiento y supervisar su aplicación en la empresa.
La identificación de candidatos a ser capacitados estuvo a cargo del CADERH utilizando diferentes medios, como el Servicio Público-Privado de Intermediación Laboral y la Dirección General de Empleo de la STSS, Bolsas Electrónicas de Trabajo, y otras instancias de colocación de personal.
En Junio del año 2007 se hizo un ajuste al presupuesto del EPEM, reduciéndose proporcionalmente la meta global del componente de 8,000 a 4,401 personas, modificándose el contrato entre CADERH y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, el cual se firmó en diciembre 2007.
Para finales de 2008 la meta de global (2006 – 2008) del EPEM llegó a 4,648 jóvenes atendidos, sobrepasando la meta en más de 200 jóvenes.

Se implementó un sistema de seguimiento y monitoreo basado en un Sistema Informático que procesaba la información de cada beneficiario del proyecto, de las empresas participantes, de los grupos en entrenamiento, de los pagos realizados, de las deserciones, las contrataciones, las metas mensuales de cada promotor y las metas globales del programa. El sistema de administración del EPEM permitió obtener datos estadísticos de la población atendida y de los tipos de empresas que trabajaron con el programa.

A inicios del 2009 realizó una revisión presupuestal para analizar si se podía ampliar la meta y asi operar en el año 2009, ya que había un disponible de US$1.6 millones por ejecutar por ahorros en varios rubros, por lo que se planificó atender a 3,062 jóvenes adicionalmente en 2009, aumentando así la meta global a 7,463 jóvenes en total en el EPEM.
Esta planificación se vio interrumpida por la situación el política del país, interrumpiéndose los desembolsos, lo que afecto directamente la ejecución del programa para este año. Es importante recalcar que las empresas decidieron terminar de capacitar a los jóvenes y darles empleo al 96% de los jóvenes que terminaron su capacitación. CADERH y la UCP/STSS también decidieron cerrar el proyecto con toda la documentación necesaria para el cierre

Cobertura

El EPEM se inició en las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula y sus alrededores (incluidas ciudades satélite de San Pedro Sula: El Progreso, Choloma, La Lima, Puerto Cortés, Villanueva); La Ceiba, Siguatepeque, Choluteca, Danlí y Juticalpa.

Resultados Primera Etapa (2006 – 2009)

Al finalizar esta primera etapa, el EPEM contaba con un directorio de 75 empresas que trabajaron con el EPEM 4 ,procedimientos operativos, formatos de formularios, formatos de convenios con las empresas y contratos con los beneficiarios, un sistema informático de monitoreo y seguimiento validados y mejorados durante los 3.5 años de operación, una cartera de empresas que participaron y que desarrollaron capacidad instalada para que el EPEM funcionara, un equipo humano capacitado, con la experiencia en campo, tres módulos de competencias laborales básicas desarrollados a partir de un comité de expertos en el tema [5] y 6,794 jóvenes atendidos, de los cuales 5,455 terminaron el entrenamiento y 5,133 fueron contratados.

CUADRO RESUMEN DE METAS GLOBALES (2006-2009):

	Ejecutado (2006 a 2008)[6]					Metas Globales del EPEM a 2009	% de ejecución
	2006	2007	2008	2009*	TOTAL		
Jóvenes que ingresaron	191	580	3,877	2,146	6,794	7,776	87%
Jóvenes que terminaron su entrenamiento	129	470	2,904	1,952	5,455	6,999	78%
Jóvenes que fueron contratados	97	404	2,746	1,886	5,133	4,666	110%

** La ejecución del componente se detuvo en Junio 2009.*

Características de la Población Atendida

La población del EPEM se enmarcó en la condición de desempleo requerida por el programa y en el rango de edades especificado, habiendo mucho equilibrio entre mujeres y hombres atendidos

	Número de personas	Porcentaje
Hombres	3,253	48%
Mujeres	3,541	52%
TOTAL	**6,794**	

Para esta etapa el promedio de global de edad de los jóvenes beneficiarios fue de 22.8 años, en las mujeres 23 y en los hombres de 22.7 años.

[4] ver anexo. Directorio de empresas que participaron en el EPEM

[5] (ver anexo. Módulos de Competencias Laborales Básicas y Búsqueda de Empleo)

[6] Sistema de Información EPEM.

Las Empresas

En esta etapa piloto se contó con la participación de 175 empresas en todo el país, en los siguientes clúster: banca y seguros, comercio y servicios, construcción, industria manufacturera, industria maquiladora, turismo y otros rubros, distribuidas de la siguiente forma:

Clusters	Total de Empresas[7]	Porcentaje
Banca y Seguros	3	2%
Comercio y Servicios	115	66%
Construcción	2	1%
Industria Manufacturera	10	6%
Industria Maquiladora	25	14%
Turismo	15	9%
Otros Rubros	5	3%
TOTAL	**175**	**100%**

El Empleo

Ya que el objetivo del componente es incrementar la inserción laboral entre la población con menores condiciones de empleabilidad, destaca el porcentaje de jóvenes empleados en los puestos para los cuales fueron entrenados.

La meta inicial del programa en cuanto a la cantidad de jóvenes empleados era de 4,800[8], y la meta reformulada era de 2,641[9] (60% de los entrenados) sobrepasándose así en los dos casos, con 5,133 jóvenes contratados. Esta cifra refleja que los empresarios valoraron el entrenamiento subsidiado por el EPEM y se seleccionaron empresas que tenían plazas reales de trabajo, tal y como lo manda el Manual Operativo del Programa.

Las contrataciones por género estuvieron muy equilibradas en general ya que del total de contratados 2,543 fueron hombres (49.54%) y 2,590 mujeres (50.46%).

	Cantidad			Porcentaje	
Clúster	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Banca y Seguros	6	1	7	86%	14%
Comercio y Servicios	962	1,218	2,180	44%	56%
Construcción	14	4	18	78%	22%
Industria Manufacturera	264	51	315	84%	16%
Industria Maquiladora	1,117	1,041	2,158	52%	48%
Turismo	146	245	391	37%	63%
Otros	34	30	64	53%	47%
TOTALES / PROMEDIOS	2,543	2,590	5,133	50%	50%

[7] Sistema de información EPEM

[8] 60% de los 8,000 que establece el convenio.

[9] 60% de los 4,401, meta reformulada en el 2007.

Al desglosar las contrataciones por sector o clúster económico se puede apreciar que los sectores de mayor contratación fueron la maquila y el sector de comercio y servicios, y al desglosarlo por zona, la ciudad de San Pedro Sula y alrededores, fueron las ciudades que emplearon mayor cantidad de jóvenes por medio del EPEM.

Departamento	Jóvenes contratados
Cortés	3,088
Atlántida	37
Santa Bárbara	310
El Paraíso	29
Choluteca	323
Comayagua	43
Francisco Morazán	1,253
Yoro	10
Olancho	40
TOTAL	**5,133**

Con estos resultados se cerró la etapa piloto del EPEM en el año 2009, con un número de lecciones aprendidas y propuestas de mejora para futuras intervenciones, que se vieron plasmadas en la ejecución del componente para los años 2010-2011.

B) II Etapa. 2010-2011

El año 2010, fue un año peculiar para el programa, dada la suspensión de desembolsos decretada en el 2009, y su reactivación a partir de abril 2010. Adicionalmente se incorporaron US$ 3, 000,000.00 Millones de Dólares al presupuesto del proyecto, que originalmente habían sido asignados para PROIM (Protección al Empleo en la Industria Maquiladora de Exportación) pero dado que la situación emergente que motivó el diseño del PROIM se había superado, no se justificaba su ejecución; por lo cual, entre todos los sectores, se analizó la conveniencia de utilizar los recursos para llevar adelante una nueva etapa del EPEM.

En consideración al vencimiento del Convenio de Asistencia Técnica Operativa entre la STSS y el CADERH para la ejecución de este componente , se solicitó la ampliación a una segunda fase para invertir estos fondos adicionales, elaborándose el manual operativo correspondiente a esta nueva operación, que debió contar con la no objeción y consulta del área legal del BID.

La nueva fase del EPEM se elaboró en consulta y anuencia del sector empresarial a través del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y se crearon nuevos procedimientos técnicos y administrativos, dado que en esta etapa se prescindió de CADERH, y los recursos ahorrados por este concepto se utilizaron para ampliar el número de personas capacitadas.

La nueva modalidad de ejecución del EPEM, resultó muy innovadora, ya que se ejecutó a través de una alianza público- privada, a través de la creación de Unidades Gestoras de Entrenamiento (UGEs) en las Asociaciones de Empleadores, que son los generadores de empleo, convirtiéndose en actores directos del entrenamiento ya que disponen de todos los mecanismos y servicios para gestionar y comunicarse con los agremiados.

Para esta nueva modalidad del EPEM, se requirió solicitar a través de SEFIN las modificaciones a las Estipulaciones Especiales y el Anexo 1 del Contrato al BID, con el fin de incluir como gestores del Componente EPEM a la Asociación Hondureña de Maquiladoras (AHM), la Cámara de

Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT), y la Cámara de Comercio e Industrias de Cortes (CCIC); y otras organizaciones empresariales que cumplieran con requisitos para la ejecución. Esta autorización fue notificada a la STSS en octubre del 2010, y posterior a esta fecha se recibió no objeción del Manual Operativo, contratación del personal y demás actividades previstas.

Resultados II Etapa. 2010-2011

Se crearon tres Unidades Gestoras de Entrenamiento con el objetivo de facilitar la inserción laboral de jóvenes desempleados y subempleados, se conformaron tres unidades gestoras de entrenamiento, ubicadas en Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), Cámara de Comercio e Industria de Cortes (CCIC) y Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT).
Se conformó el Comité Técnico de Ejecución del EPEM, integrado por un miembro de cada Asociación Co-gestora, un representante del COHEP y dos representantes de la UCP/STSS, fortaleciendo así la alianza entre los sectores y la toma de decisiones en conjunto.
Las personas que integraron el comité fueron:

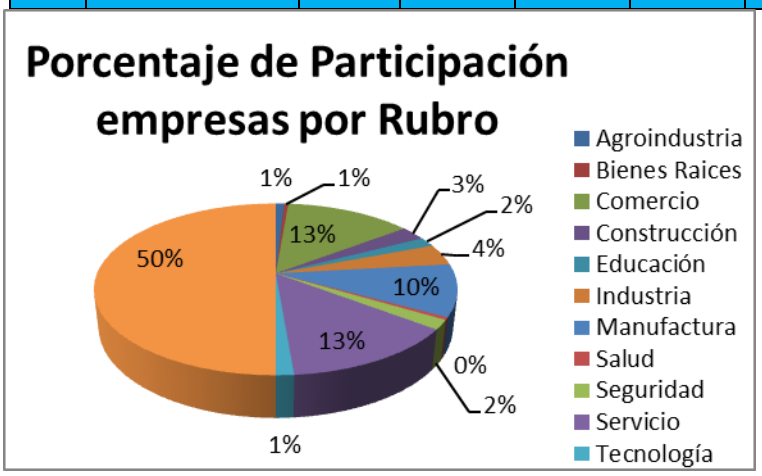
N°	Nombre	Institución
1	Noemí Torres	Secretaría de Trabajo
2	Julieta Ulloa	Secretaría de Trabajo (regional STSS SPS)
3	Martha Benavides	Asociación Hondureña de Maquiladores
4	Karla Ruiz	Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa
5	Ada Aguilar	Cámara de Comercio e Industrias de Cortés
6	Marcela Herrera	COHEP

En esta etapa se elaboraron en total 367 planes de entrenamiento, los cuales fueron los insumos principales del entrenamiento e inserción laboral de jóvenes
Se logrò la participación de 112 empresas en: San Pedro Sula, Choluteca, Tegucigalpa, Choloma, Villanueva, Búfalo, Yojoa, El Progreso, Danlí, Tela, Ceiba, Bajo Aguán, Quimistán, Comayagua y otros municipios aledaños (Ojojona, Santa Ana, Ajuterique, Villa de San Antonio, Villa de San Francisco, Cedros y Guaimaca).
Las 112 empresas participantes se clasificaron en 12 diferentes rubros, 3 de los cuales tuvieron una mayor participación: Servicio con un 27%, Comercio con un 27% y manufactura con un 20%.

A continuación se presentan el total de empresas por rubro y asociación:

N°	Rubro	%	AHM	CCIT	CCIC	Total
1	Agroindustria	2%		2		2
2	Bienes Raíces	1%			1	1
3	Comercio	27%		14	16	30
4	Construcción	5%		5	1	6

5	Educación	4%		3	1	4
6	Industria	8%		8	1	9
7	Manufactura	20%	20	2		22
8	Salud	1%		1		1
9	Seguridad	4%		4		4
10	Servicio	27%		17	13	30
11	Tecnología	3%		1	2	3
	TOTAL	**100%**	**20**	**57**	**35**	**112**

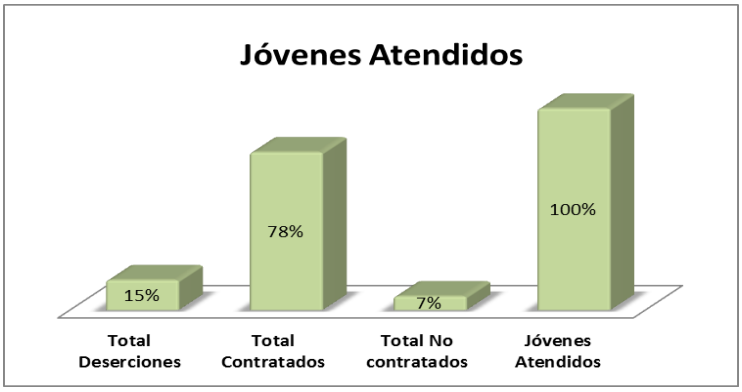


A través de la firma de 412 convenios de entrenamiento; se atendieron un total de 5466 jóvenes que entraron a los procesos de entrenamiento para inserción laboral, entre el 2010 y el 2011. En esta etapa los jóvenes también estuvieron cubiertos por un Seguro de vida y contra accidentes por un monto de Lps 25,000 y recibieron mensualmente Lps. 1,927.00 por un periodo de tres meses, donde las empresas suplieron el resto hasta alcanzar el salario mínimo.

Para el logro de estos objetivos, la STSS invirtió alrededor de US$ 1, 461,071 entre los gastos operativos y de inserción de los jóvenes.

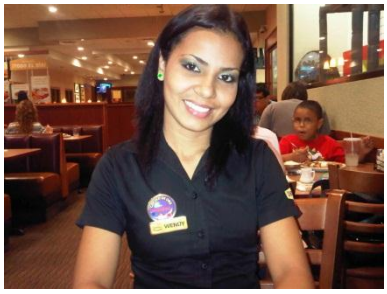
En esta etapa también se superó la meta con un índice de inserción laboral 78% y un índice de retención 85%, como se detalla a continuación

Asociación Cogestora	Jóvenes Atendidos	Total Deserciones	Total Contratados	Total No contratados
AHM	3665	641	2,934	90
CCIC	860	84	688	88
CCIT	941	87	659	195
GLOBAL	**5466**	**812**	**4,281**	**373|**
	100%	**15%**	**78%**	**7%**



Cantidad de jóvenes Atendidos por Rubro/Asociación Cogestora.

N°	Rubro	AHM			CCIT			CCIC			Total		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
1	Agroindustria				8	51	59			0	8	51	**59**
2	Bienes Raíces						0	4	6	10	4	6	**10**
3	Comercio				119	187	306	123	350	473	242	537	**779**
4	Construcción				3		3	1		1	4	0	**4**
5	Educación				3	8	11		4	4	3	12	**15**
6	Industria				160	42	202	24	24	48	184	66	**250**
7	Manufactura	1815	1850	3665	2	189	191			0	1817	2039	**3856**
8	Salud				1	1	2			0	1	1	**2**
9	Seguridad				52	4	56			0	52	4	**56**
10	Servicio				43	53	96	151	165	316	194	218	**412**
11	Tecnología				4	11	15	4	4	8	8	15	**23**
	TOTAL	**1815**	**1850**	**3665**	**395**	**546**	**941**	**307**	**553**	**860**	**2517**	**2949**	**5466**



Ya que en esta etapa, se trabajó directamente con las cámaras y el sector empresarial, esta asociación Publico Privada con el sector empresarial, ha generado confianza entre las empresas y la STSS, desarrollando así un modelo innovador y muy efectivo que presenta soluciones reales a los problemas del ámbito laboral del país.

C) Evaluación de Impacto [10]

Para determinar de forma cuantitativa el impacto del EPEM en los jóvenes Se utilizaron datos de una encuesta de seguimiento que se realizó entre marzo y junio de 2011. Esta encuesta recogió información socio-laboral de una muestra aleatoria de 1151 jóvenes que ingresaron al programa

[10] Llevada a cabo por el consultor internacional Martín González-Rozada, de Agosto a Octubre 2011.

durante los años 2008 y 2009 y de una muestra independiente de 792 jóvenes seleccionados aleatoriamente del **Servicio Público Privado de Intermediación Laboral (SPPIL)** que constituye una bolsa de trabajo para jóvenes de características similares a quienes participan del EPEM (grupo de control potencial). Como en toda encuesta de seguimiento, la información socio-laboral en la línea de base (antes de iniciado el entrenamiento de los beneficiarios) se tuvo que obtener del recuerdo de los jóvenes entrevistados.

El objetivo de la evaluación de impacto fue comparar la nueva situación económica de los beneficiarios del EPEM, como consecuencia del entrenamiento recibido, con la situación económica que hubiesen alcanzado en caso de no haber asistido al programa.

Se evaluaron cuatro tipos de impacto del programa sobre los jóvenes beneficiarios:

i) El impacto del EPEM se cuantificó sobre el cambio en el ingreso laboral real
ii) el tiempo que pasó hasta encontrar el primer empleo
iii) la probabilidad de conseguir empleo y
iv) probabilidad de conseguir empleo con beneficios sociales.

Como resultado de la encuesta y a través de métodos estadísticos, los resultados sugieren que el programa contribuyó a incrementar el ingreso laboral de los beneficiarios en el mediano plazo en alrededor del 12% con relación al ingreso laboral que estos jóvenes hubiesen alcanzado de no haber participado del programa asi como que los jóvenes que pasaron por el entrenamiento del EPEM consiguen trabajo, en promedio, alrededor de dos meses antes que si no hubieran asistido al programa. Este efecto implica una reducción en el tiempo de búsqueda de empleo del 10.5% si se incluyen en el análisis aquellos jóvenes que nunca consiguen trabajo y del 15% si se consideran solo los jóvenes que consiguen algún empleo después del programa.

Los resultados también indican que los jóvenes del grupo de tratamiento tienen una tasa de riesgo de salir del desempleo que es entre 11 y 13 veces mayor que si no hubiesen pasado por el entrenamiento del EPEM y que la probabilidad de conseguir trabajo en el mediano plazo en alrededor de 42% para los jóvenes del grupo de tratamiento comparados con jóvenes de las mismas características pero que no recibieron el entrenamiento del EPEM. Los cocientes de probabilidad estimados implican que un joven que paso por el programa tiene entre 1.6 y 2.1 veces más chance de conseguir un empleo en el mediano plazo que si no hubiese recibido el entrenamiento del EPEM.

En cuanto a la probabilidad de encontrar trabajo, el programa incrementa la probabilidad de encontrar un trabajo con beneficios sociales en el corto plazo alrededor del 63% para aquellos jóvenes que recibieron el entrenamiento del EPEM en comparación con su situación de no haber participado del programa. El programa también incrementa la probabilidad de conseguir un empleo con beneficios sociales en el mediano plazo y la magnitud del impacto estimado es similar a la encontrada en el corto plazo.

A través de los datos resultado de la Evaluación de Impacto, el EPEM se coloca como un mecanismo ágil de entrenamiento para el trabajo e inserción laboral.

D) Resultados generales del componente y lecciones aprendidas

A través de las dos etapas del EPEM, se atendió ingresaron un total de 12,260 jóvenes, de los cuales egresaron 10,109 jovenes, siendo contratados el 93% de estos egresados.

	Meta Programada	Primera Etapa (STSS - CADERH)					Segunda Etapa (STSS-Cogestoras)			TOTAL
		Marzo 2006 a Junio 2009					Noviembre 2010 – 27 Sept 2011			
		2006	2007	2008	2009	Subtotal	2010	2011	Subtotal	
Jóvenes que ingresaron	4.401,00	191,00	580,00	3.877,00	2.146,00	6.794,00	35,00	5.431,00	5.466,00	12.260,00
Jóvenes que terminaron su entrenamiento	4.401,00	129,00	470,00	2.904,00	1.952,00	5.455,00	-	4.654,00	4.654,00	10.109,00
Jóvenes que fueron contratados	2.641,00	97,00	404,00	2.746,00	1.886,00	5.133,00	-	4.281,00	4.281,00	9.414,00

El EPEM es beneficioso para vincular, mediante el entrenamiento, a jóvenes sin oportunidades con el mercado laboral.

El EPEM atendió un total de 6,794 jóvenes, de los cuales 5,133 (75%) consiguieron un empleo al finalizar su entrenamiento. La meta de inserción laboral era él 60% de los jóvenes que ingresaba al EPEM, está fue sobrepasada. El programa EPEM es un programa muy flexible que logra inserción laboral de jóvenes en un período de entrenamiento de 1 a 3 meses. La mayoría de los jóvenes atendidos no hubieran podido optar a los empleos que lograron ya que no tenían inicialmente las condiciones de empleabilidad requeridas por la empresa.

El EPEM es beneficioso para las empresas.

El EPEM atendió más de 250 empresas en todo el país durante su operación. Las empresas percibían beneficios tales como la facilidad de contar con un plan de entrenamiento para sus puestos de trabajo, pero también que el gobierno subsidiaba una buena parte del entrenamiento del personal a ingresar ya que las empresas no incurrían en costos directos de capacitación ni adquirían obligaciones laborales con los jóvenes beneficiarios durante el entrenamiento.
Este apoyo con el subsidio generó nuevos empleos, ya que las empresas no tenían presupuesto para cubrir la capacitación mientras el nuevo empleado lograba la curva de aprendizaje para ser productivo.

El EPEM en su etapa piloto fue exitoso.

La etapa piloto del EPEM superó las metas establecidas de jóvenes empleados, logró ser un piloto altamente eficiente ya que con los recursos disponibles pudo atender a más personas de lo proyectado. Los empresarios durante la ejecución del EPEM mantuvieron mucha apertura y disponibilidad para trabajar en conjunto con esta iniciativa del Gobierno.

El EPEM fue un piloto de aprendizaje para todas las instituciones participantes y generó capacidad instalada para futuras ejecuciones.

Si bien es cierto durante los primeros dos años del ejecución del EPEM no se lograron metas altas con relación a los demás años, toda la experiencia en sus dos etapas sirvieron para formar un equipo humano idóneo para la ejecución del componente, y sobre todo para generar sinergias de trabajo entre el Gobierno y el Sector Privado.

Servicio Publico Privado de Intermediación Laboral (SPPIL)

Antecedentes

La Dirección General de Empleo contaba con un servicio de intermediación que funciona aisladamente en las oficinas de la Secretaría de Estado, no obstante es de señalar que las oficinas en común prestaban un servicio gratuito a la población y se encentraban nichos de colocación de plazas vacantes.

También se cuenta con una oficina de orientación y administración de pruebas que se encarga de dar una orientación general al buscador de empleo en métodos de presentación y otros temas relacionados a la búsqueda de empleo. Esta área contempla la aplicación de pruebas psicométricas y canaliza a las personas a procesos de formación u otras áreas de ayuda.

Es importante enfatizar que la Dirección General de Empleo a realizado grandes avances en el tema de la orientación laboral, es así que se ha abierto al público un centro de orientación para el empleo para atender a las personas que no tienen los conocimientos de elaboración de hojas de vida y envió electrónico de datos personales a los empleadores.

La estructura de la Dirección de Empleo contempla una unidad de colocación selectiva para la colocación y seguimiento a las personas con discapacidad y cuenta con un recurso limitado y poca organización para la captación de vacantes además de manejar operaciones financieras que no corresponden a las funciones de esta oficina.

Costo promedio por vacantes en Tegucigalpa

Servicio	Gasto Mensual (Lps.)	Promedio mensual de inserción laboral (personas)	Costo Promedio por Inserción (Lps./persona)
Colocación de Empleo	166,160.86	59	2,816.29
Colocación Selectiva	86,017.99	0.50	43,009.00
Colocación Internacional	31,991.09	12	2,665.92
Total	289,302.58	71.5	4,046.19

Como se aprecia en la tabla anterior el costo promedio para localizar una plaza vacante es de Lps. 4,0250.00 aproximadamente lo que representa un costo promedio anual de 1 millón de Lempiras; costo desproporcionadamente alto para el impacto en el país.

El servicio de colocación para el año 2010 atendió a 22,396 personas a nivel nacional y registro 11,430 plazas vacantes y 3,719 colocados.

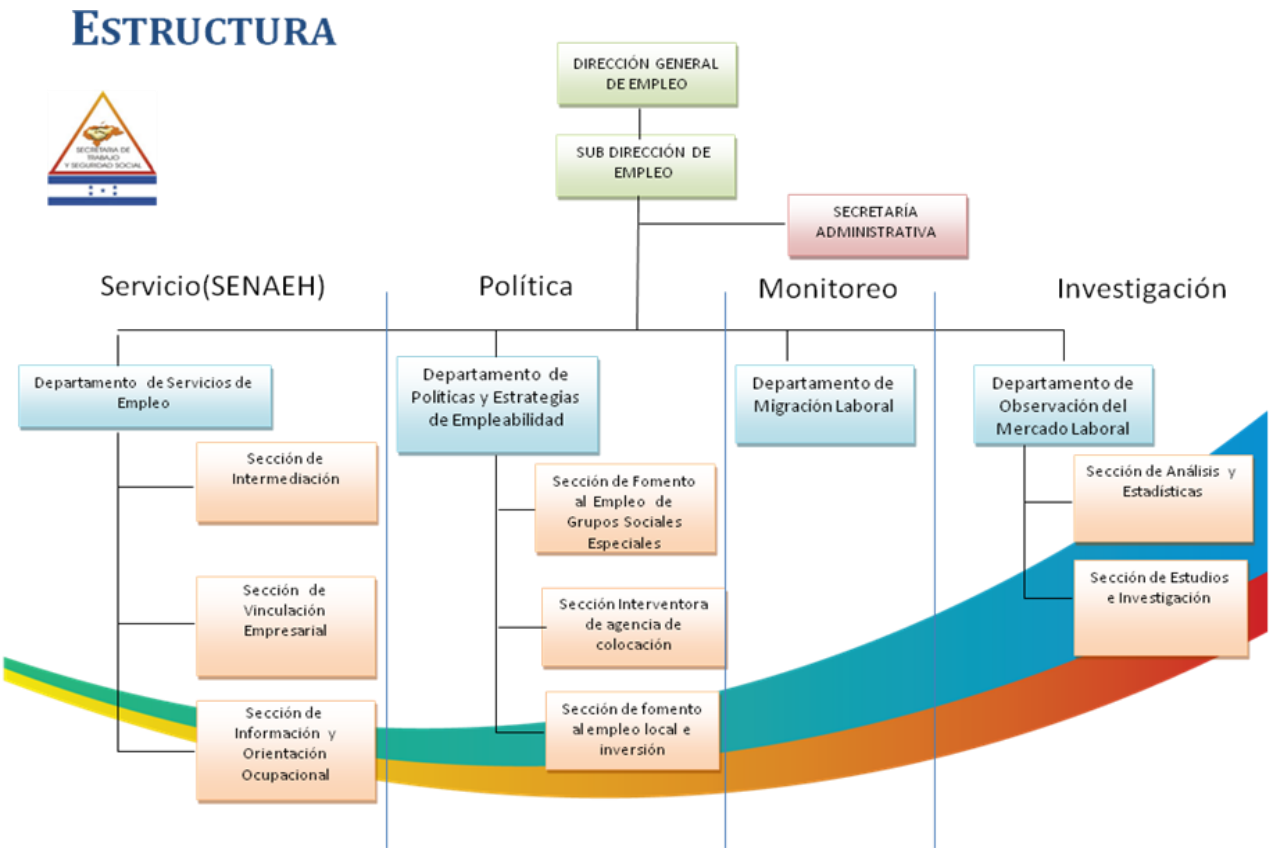
SPPIL y su incidencia en la creación del Servicio Nacional de Empleo de Honduras SENAEH

El establecimiento de un servicio de empleo se remonta a la consultoría sobre el manual operativo de un servicio público privado de intermediación laboral realizado por Roberto Flores Lima en el marco del proyecto PROEMPLEO en el año 2007, que abriendo la brecha a concebir un servicio con lo coparticipación de la empresa privada.

Como parte de las acciones y estrategias que tiene la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social en el marco de sus atribuciones, se ha ido trabajando desde el año 2005 en la ejecución de proyectos con fondos externos en la implementación de programas para generación de empleo en diferentes modalidades. Es así que al presente se está viendo la necesidad de crear un Servicio Nacional de Empleo de Honduras, que aglutine los diferentes programas de empleo (PROEMPLEO, Mi Primer Empleo, Empleo por Hora, Empleo Permanente) y se convierta en una opción para la búsqueda de empleo en el país de forma incluyente que garantice el acceso al empleo de todos los hondureños, generando una bolsa electrónica de intermediación laboral, con procesos sistematizados y modernos (Sistema EMPLEATE) para crear el ambiente adecuado para un proceso de vinculación entre la demanda y la oferta de trabajo. El SENAEH como tal, deberá además articular una red de oficinas de intermediación publico privadas con gremios empresariales que puedan contar al mismo tiempo con servicios de formación profesional oportunos para generar una adecuada oferta de competencias laborales.

Junto a este proceso se hiso evidente generar estrategias activas de empleo, orientándose especialmente a la focalización de fomento al empleo a grupo sociales y territorios, además de ejercer el papel de control y regulación de la migración laboral.

Por lo tanto se vio la necesidad de buscar mejorar la estructura orgánica de la Direccione General de empleo para ubicarla de acorde con las exigencias del mercado laboral y fue asi que en se planteo la necesidad de crear una nueva estructura orgánica que fue aprobada por el acuerdo STSS - 259 – 2011 que dio vida al Servicio Nacional de Empleo de Honduras.



Oficinas Publico Privadas de Intermediación Laboral

Como parte de la red publico privada del servicios, actualmente se han firmado convenios para la implementación de oficinas publico privadas de intermediación laboral con las Cámaras de Comercio de Tegucigalpa, Cortes (SPS), Puerto Cortes, Comayagua, Choluteca, Juticalpa, Islas de la Bahía y Santa Rosa de Copan además de Asociación Hondureña de Maquiladores.

Convirtiéndose Honduras en el primer país en Latino América en implementar un servicio de empleo con coparticipación directa de la empresa privada, contando con oficinas de intermediación al interior de asociaciones empresariales. Además el proyecto PROEMPLEO equipo a dichas oficinas asociadas para que puedan prestar servicio al publico de manera gratuita (Mobiliario de Oficinas y y equipo de computo) y se capacitaron en la utilización del sistema Empléate.

Oficinas de Intermediación Instaladas en las Cámaras de Comercio e Industrias:

i) Equipo y capacitación en CCI de Puerto Cortes y Omoa:

ii) Equipo y capacitación en CCI de Comayagua:

iii) Equipo y capacitación CCI de Copan*:*

iv) Mobiliario y Equipo CCI Choluteca

v) CCI de Olancho:

vi) CCI de Ceiba:

vii) CCI de Progreso:

Remodelación de las Oficinas Publicas de la STSS para la implementación del SENAEH:

Como parte de la implementación del SENAEH en el país se previo la remodelación y equipamiento de las oficinas de Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choluteca, Comayagua, El Progreso, La Ciba:

Oficinas del SENAEH Tegucigalpa:
FOTOS……
Oficinas del SENAEH San Pedro Sula:
Oficinas del SENAEH Choluteca:
Oficinas del SENAEH Comayagua:
Oficinas del SENAEH San Pedro Sula:

Oficinas del SENAEH El Progreso:

Oficinas del SENAEH La Ceiba:

Oficinas del SENAEH Danli:

Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH)

Es un servicio que tiene como fin facilitar la inserción de las personas en el mercado de trabajo, así como incentivar la creación de nuevos empleos a nivel nacional y la agrupación de todos los programas de empleo que están funcionando en la STSS o originados por nuevas leyes de empleo como es el caso particular del programa de empleo por hora. No obstante la generación de un servicio de esta magnitud hace necesario contar con estructuras de apoyo para una entrega de productos que generen un empleo digno como es el caso particular de la Insectoría General del Trabajo.

Objetivo del SENAEH:

Facilitar la inserción laboral de la población desempleada y subempleada, estableciendo contacto directo con las empresas que requiere de talento humano para cubrir sus plazas vacantes, mediante un sistema moderno y ágil de vinculación entre oferta y demanda de empleo y estimulando la formación profesional a través de programas y proyectos que mejoran las competencias laborales.

Contexto Nacional y Línea Base del SENAEH:

Actualmente la inserción laboral en Honduras se realiza en un 85% por medios de afinidad, convirtiéndose así, en un mercado altamente exclúyete que desfavorece las clases mas pobres del país, debido a que no se cuenta con los contactos para aplicar a una vacante. El Servicio Nacional de Empleo de Honduras busca disminuir esta fricción en el mercado laboral, además de armonizar y hacer participar a los hondureños de un mercado de trabajo incluyente en el país.

Alcances del SENAEH:

Atender a 1,715,289 personas con problemas de empleo (50.9% de la población económicamente activa con problemas de empleo).
Ayudar a encontrar candidatos ideales para cualquier empresas en le país o el extranjero que requiera mano de obra Hondureña, llegando a atender a por lo menos unas 15,000 empresas del país que requieran de servicios de intermediación.

Metas de Gobierno:

Atender anualmente al menos 144,907solicitudes de empleo (Equivalente a la tasa de desempleo abierto del país 4.3%).

Que Ofrece el SENAEH:

Ofrece la oportunidad de que un buscador de empleo o empresa pueda aplicar a cualquier programa de empleo que ejecute el gobierno (Mi primer empleo, PROEMPLEO, Empleo por Horas) además de poder publicar las plazas vacantes y generar automáticamente los candidatos ideales para cubrir dicho puesto de trabajo, realizando una vinculación entre la

oferta y la demanda de trabajo generando condiciones de transparencia e inclusión (La empresa tendrá la opción de revisar los candidatos que el sistema genere automáticamente y los que han aplicado manualmente para la selección del personal). Además el SENAEH cuanta con una plataforma única de orientación para el empleo que consiste en brindar un servicio que permita a los buscadores de empleo estar debidamente orientados hacia la ocupación que mejor desempeñan y el proceso de selección al cual se someterán. El principio de funcionamiento del SENAEH está basado en las competencias laborales para desempeñar una ocupación. El Servicio también permite la intermediación de apersonas naturales como por ejemplo buscar empleadas domestica o niñeras para un casa hogar particular. También el SENAEH pretende dar una alternativa para la no migración de los ciudadanos retornados de otros países, entrelazando el sistema EMPLEATE con las oficinas de migración de tal forma que la primera opción que se presente para un migrante retornado sea la posibilidad de un empleo al retornar al país.

Quienes Participan:

En el SENAEH participa el sector gobierno a través de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y el Sector Privado a través de las Cámaras de Comercio e Industrias asociadas al Servicio Nacional de Empleo de Honduras. Posteriormente se incluirá a los gobiernos locales como parte de la estrategia de expansión del Servicio.

Oficinas asociadas:

Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa, del Sur, Comayagua, Olancho, La Ceiba, El Progreso, Puerto Cortes y Omoa, Copan, Islas de la Bahía, Cortes y la Asociación Hondureña de Maquiladores.

Regiones de Incidencia:

El SENAEH ofrecerá servicio presencial en las ciudades de:
Tegucigalpa, Choluteca, Danlí, Comayagua, Juticalpa, La Ceiba, El Progreso, San Pedro Sula, Santa Rosa de Copan, Puerto Cortes y Omoa e Islas de la Bahía.

Y a nivel nacional se cubrirá a todo el territorio utilizando tecnologías web para llegar a todo lugar en donde exista una conexión a internet a través del portal web www.empleate.gob.hn y www.trabajo.gob.hn.

Beneficiarios del SENAEH:

Toda persona en busca de empleo y las empresas; disminuyendo el tiempo para la selección de personal y reclutamiento reduciendo la fricción en el mercado laboral para encontrar un puesto de trabajo.

Beneficio:
Para el empresario:

- Reducción de los tiempos y costos asociados a la búsqueda de talento humano para su empresa.
- Es un Servicio Gratuito
- Acceso a un portal web que le facilite la búsqueda de candidatos a nivel Nacional.
- Atención personalizada para evacuar las dudas y solicitudes de personal.
- Creación de Competencias laborales y perfiles de puesto.
- Publicación gratuita de plazas Vacantes permanentes, empleo por hora, temporal y otros.
- Selección de personal idóneo.

Para el solicitante de empleo:

- Es Gratis.
- Fácil Manejo.
- Servicio Personalizado de Consejería de Empleo.
- Opción a charlas de orientación laboral.
- Acceso a las vacantes publicadas por las empresas.
- Opciones de Capacitación y Emprendedurismo.

Socialización y Promoción del SENAEH

Es importante ver al SENAEH como un sistema interrelacionado de programas de empleo, es por ese motivo que con apoyo del proyecto PROEMPLEO específicamente de la Unidad Coordinadora de Proyectos se tomo la determinación de hacer que los diferentes programas de empleo converjan en el SEANEH estableciendo al mismo como el paraguas que engloba los diferentes proyectos, de esta forma unificamos las campañas de publicidad de los programas de empleo estableciendo como entidad promotora del programa al Servicio Nacional de Empleo de Honduras, tanto para los proyectos con fondos externos como los proyectos con fondos nacionales.

El éxito de la implementación del Servicio radico en una correcta socialización y promoción del SENAEH por lo tanto se planteo realizar dos campañas con divididas de la siguiente forma:

1. Campaña de promoción orientada a los Empresas: El problema mas importante a resolver en los sistemas de intermediación y bolsas electrónicas, es sin lugar a dudas la captación de vacantes, es por eso que el primer paso de socialización del proceso se lleva acabo con las diferentes juntas directivas de las cámaras de comercio o gremios empresariales, donde se pretenda instalar un servicio publico privado de intermediación laboral, para los cual es necesario desplazarse a cada lugar y realizar una presentación ejecutiva con la finalidad de dar a conocer las bondades del servicio y sobre todo el empoderamiento del sector gremial sobre el SENAEH.

Es así que con cada cámara e comercio se realizo una presentación ejecutiva previa y el conceso por parte del sector empresarial de acoger el proyecto adentro de sus respectivos gremios.

Una ves socializado el proyecto con las cúpulas empresariales de los gremios, se procedió programar y realizar dos desayunos informativos que dieran a conocer los diferentes programas de empleo de las STSS y el próximo lanzamiento del servicio, a mas de 330 empresas provenientes de la zona centro y norte del país, donde se aglutinan la mayor concentración de empresas en el país con el objetivo de promover por primera ocasión el lanzamiento del servicio y la ayuda que el mismo brindara a los empresarios.

Campaña de promoción orientada a los buscadores de empleo: seguidamente antes del lanzamiento oficial del SENAEH se pretende imprentar una campaña de medios, dirigida hacia los buscadores de empleo para que puedan accesar al las diferentes oficinas publico privadas de intermediación laboral.

SISTEMA EMPLEATE

El sistema Empleate es una bolsa electrónica de trabajo diseñada para servir de herramienta para operativisar el SENAEH y esta diseñado como un software de panal de abaje que permite se ejecuten otras aplicaciones futuras en su funcionamiento.

Empleate fue estructurado por un grupo de trabajo conformado entre la Unidad Ejecutora de Proyectos y la Dirección General de Empleo, con el fin de establecer un ambiente web que propicie la unificación de las oficinas publico privadas de intermediación laboral y el acceso de los beneficiarios del SENAEH atreves de medios informáticos a través de el portal web www.empelate.gob.hn.

Para la implantación de esta plataforma tecnológica el proyecto PROEMPLEO amplio el ancho de banda de la STSS a 8 megas a nivel central y aumento el acho de banda de todas las oficinas publicas del SENAEH a nivel nacional, además de contratar la programación del sistema a través de la empresa MAXTRON de origen nacional.

El sistema permite a los buscadores de empleo y a las empresas realizar dos tipos de intermediación: una de forma manual donde el buscador de empleo se pone en contacto con la empresa y otra de forma autamatica donde a la empresa que ha publicado una vacante en el sistema le proporciona el candidato ideal según los requisitos puestos por la empresa para cubrir dicha puesto de trabajo. Aunado a eso empleate proporciona una plataforma de seguimiento por la oficinas centrales del SENEH que permite visualizar el trabajo realizado por las oficinas asociadas publicas que conforman el SENAEH.

Resumen de Resultados de funcionamiento del SENAEH con el sistema Empléate periodo 8 de Septiembre a al 1 de Noviembre

- Entradas al Sistema: **54,649**
- Empresas registradas: **814**
- Buscadores de Empleo Registrados: **6,597**
- Intermediaciones: **9,317**
- Plazas Vacantes Registradas: **2,184**
- Peticiones Efectivas al Servicio: **18,912**
- Búsqueda de plazas vacantes sin peticiones a empélate: **35,737**
- Actualmente se incorporo el sistema de orientación para el empleo y administración de pruebas y competencias laborales, donde se pueden establecer y evaluar perfiles de competencias laborales, además de seleccionar los candidatos idóneos para un perfil ocupacional.

Lecciones aprendidas en el funcionamiento del SENAEH

El procesos de implementación del SENAEH fue muy difícil y requirió de varios esfuerzos de integraciones entre diferentes unidades a la interno de la Secretaria del Trabajo y otras instituciones, lo que dejo en evidencia la falta de una estructura orgánica de la Dirección General de Empleo que permita la viabilizar las políticas de empleo en Honduras.

El proceso de conformación de grupos de trabajo internos para la ejecución del sistema Empléate permitió obtener la estructura de un software y base de datos a la medida, de forma que respondiera directamente a las necesidades de diminución e la fricción del mercado de trabajo y la integración de otros sistemas de bolsa electrónica de trabajo.

El Congreso Nacional se encuentra apoyando la creación del SENAEH como una iniciativa del poder Legislativo a favor de la generación de empleo y un apoyo directo a la implementación del programa de empleo por hora y fortalecimiento de la STSS; incidiendo así, directamente en la

generación de empleo en el país, además de promover activamente el incremento de la inversión como variable proporcional al crecimiento de la economía del pueblo hondureño.

El involucramiento de la STSS con otras instituciones estatales (INFOP, SEIP, BCH, Secretaria de la Presidencia, SAG, SIC) conllevara al direccionamiento y fortalecimiento de los sectores productivos del país para la generación de empleo y posicionara al servicio como una política publica del gobierno de turno.

Los productos que se pretende dar de este proyecto están orientados a insertar personas en el mercado laboral o generar alianzas con las instituciones de formación profesional para crear competencias laborales idóneas en las personas para fomentar emprendimientos para la creación de empresas (AUTO EMPLEO).

El SENAEH representa uno de los proyectos más nobles del estado de Honduras y ciertamente uno de los productos más esperados del pueblo.

El Gobierno de Honduras a través de proyectos como PROEMPLEO ha establecido una ruta, por la cual transitamos con el propósito de obtener resultados positivos que deriven en el aumento del nivel de bienestar de la población.

Modernización de la Administración del Trabajo (MAT)

El reto más grande lo constituyo la consolidación de un proceso de transformación de la STSS pasando de una instancia orientada principalmente a la administración de aspectos de conciliación laboral a una orientada al fomento del empleo y la modernización de la administración del trabajo en materia de regulación la metodología empleada paso primero por consolidar un proceso que se denominó ¨Gestión del Cambio Organizacional¨ basada en metodologías reconocidas internacionalmente por su efectividad como ser ISO 9001/2008, Balanced Scorecard y Six Sigma las etapas en las que se desarrolló en proceso fueron las siguientes:

1. EVALUACION DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIENTE Y ELABORACIÓN DE LA LÍNEA BASE

La norma establece que los más primero en un proceso de mejora organizacional es investigar las expectativas, necesidades y criterios de los clientes en cuanto al servicio evaluado, así como tener una línea base o punto de partida que sirva para medir los avances alcanzados.

1.1 Realización de la percepción del cliente

Se realizó un estudio donde se realizaron grupos focales heterogéneos, entrevistas a fondo y encuestas donde se evaluaron los principales servicios que brinda la STSS como ser la

intermediación laboral, la bolsa de empleo, inspectoría, conciliación laboral, cálculo de prestaciones, permisos de trabajo a menores, carne de trabajo a extranjeros entre otros servicios de esto se establecieron las propuestas de mejora y una ruta crítica para su implementación

1.2 Elaboración de la línea base

El marco estratégico de las instituciones públicas esta basado en un marco regulatorio el estudio de línea base partió de investigar el cumplimiento de las competencias legales de la STSS en general y de cada una de sus direcciones y áreas en particular, la estructura de sus recursos humanos en cuanto a formación experiencia competencias, sus recursos tanto físicos como presupuestarios se realizó una evaluación cuantitativa con un esquema comparativo contra mediciones posteriores

2. COMPROMISO DE LA DIRECCION

Uno de los problemas más grandes en un proceso de Cambio organizacional es definir la prioridad de los cambios y es tanto lo que se debe y puede hacer que se corre el riesgo de volverse disperso en las acciones el Compromiso de la dirección no solo se refleja en la dotación de los recursos necesarios para realizar el cambio sino por un proceso de liderazgo e involucramiento.

2.1 Definición de proyectos prioritarios

Con fecha 25 DE Marzo de 2011 el señor Secretario de Trabajo y Prevision Social en vio nota a todos los directores y jefes de área definiendo como procesos prioritarios para la Gestión del cambio Organizacional los siguientes.

- Apoyo para la implementación del SENAEH
- Agilización de los procesos clave para reducir los tiempos de respuesta al ciudadano con el propósito de reducir los tiempos de respuesta al ciudadano
- Instalación del sistema de Atención al Ciudadano SAC
- Implementación de un portal de atención vía WEB mejorando la accesibilidad de los procesos

FOTO DEL SENAEH y SAC

2.2 Nombramiento del Comité de Calidad representante de la Dirección y nombramiento de los Gestores de Calidad

Con fecha 25 DE Marzo de 2011 el señor Secretario de Trabajo y Prevision Social envió nota a todos los directores y jefes de área nombrando y definiendo las funciones del Comité de Calidad, representante de la dirección y gestores de calidad así como estableciendo el compromiso de realizar los proyectos prioritarios bajo la normativa de un sistema de gestión de calidad baso en la norma ISO 9001/2008

Estos dos hitos; la definición de los proyectos prioritarios y el compromiso de realizarlos basados en los lineamientos de la norma ISO 9001/2008, marca un nuevo rumbo, que facilitaría enormemente la Gestión del Cambio organizacional

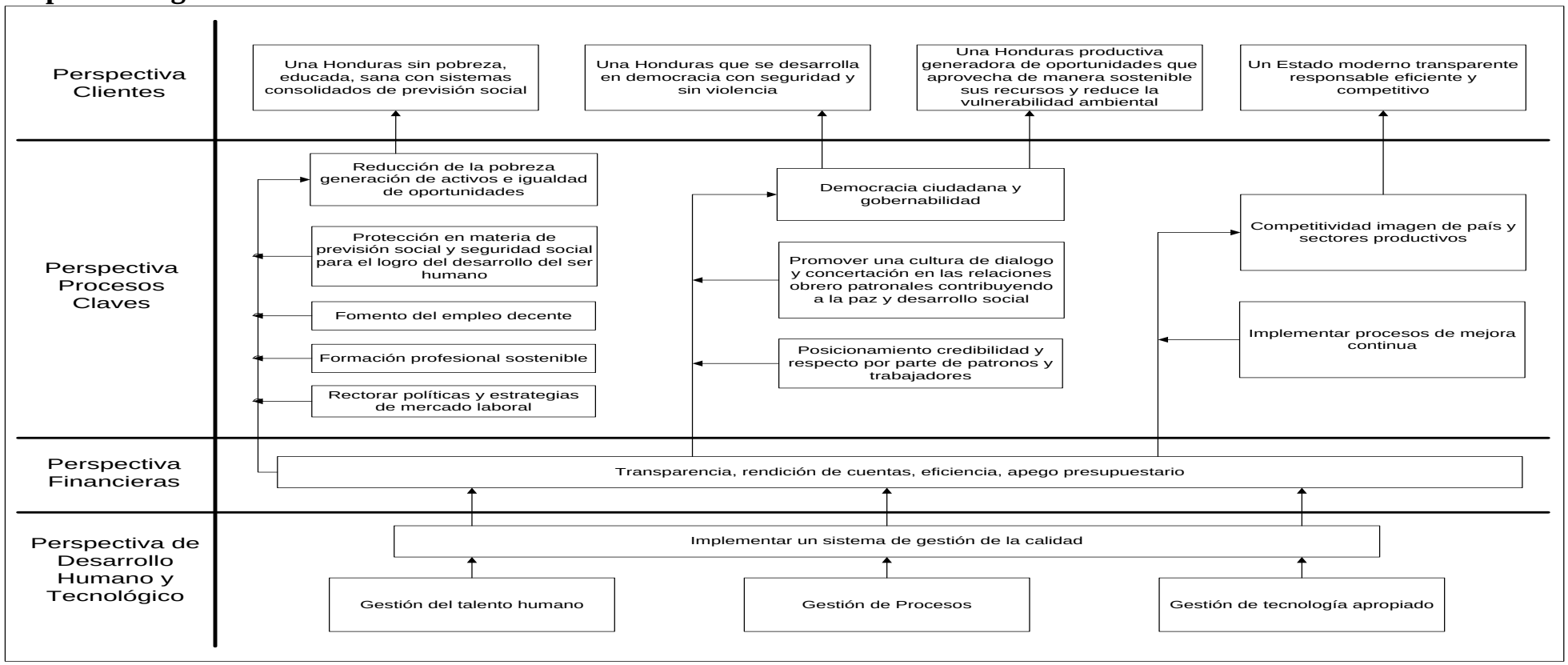
FOTO DEL COMITÉ DE CALIDAD Y GESTORES DE CALIDAD

3. SISTEMA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Para la realización efectiva de la Gestión del Cambio Organizacional se necesitó que las acciones a realizar estuviesen definidas en la planificación estratégica de la organización, para la realización del proceso de planificación estratégica se implementó la metodología de Balanced Scorecard o Cuadro de Mando Integral considerando la aplicación de la ley de ¨Visión de País Plan de Nación¨ definiendo los objetivos, líneas estratégicas, metas e indicadores relacionadas a la competencias legales de la STTS y de todas sus áreas definidas en el estudio de línea base , se realizó un alineamiento del marco estratégico con los objetivos institucionales al plan de país y a su vez un alineamiento de todos los programas con los objetivos institucionales y visión de país.

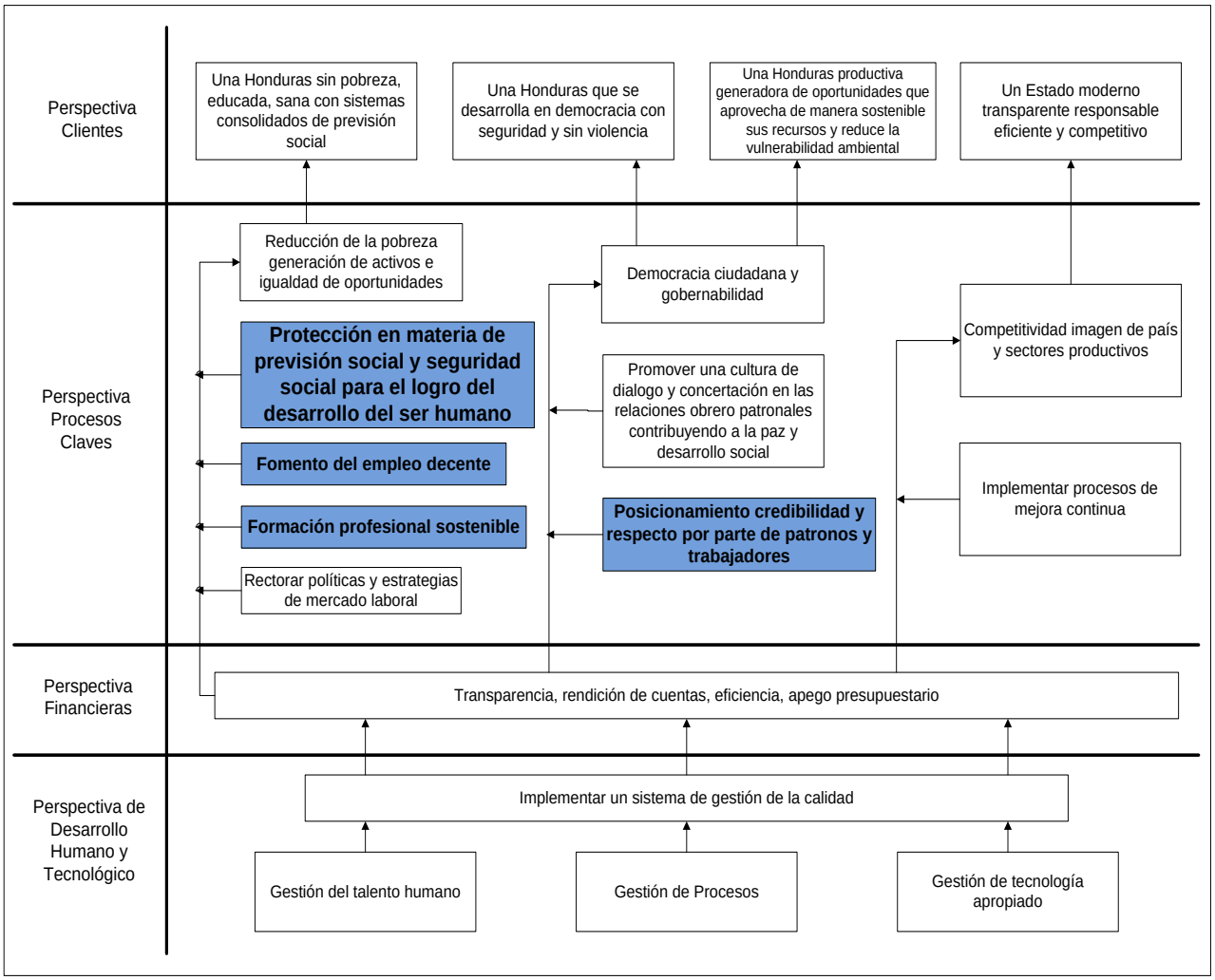
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Mapa estratégico Institucional



Alineamiento de Objetivos con el Marco estratégico

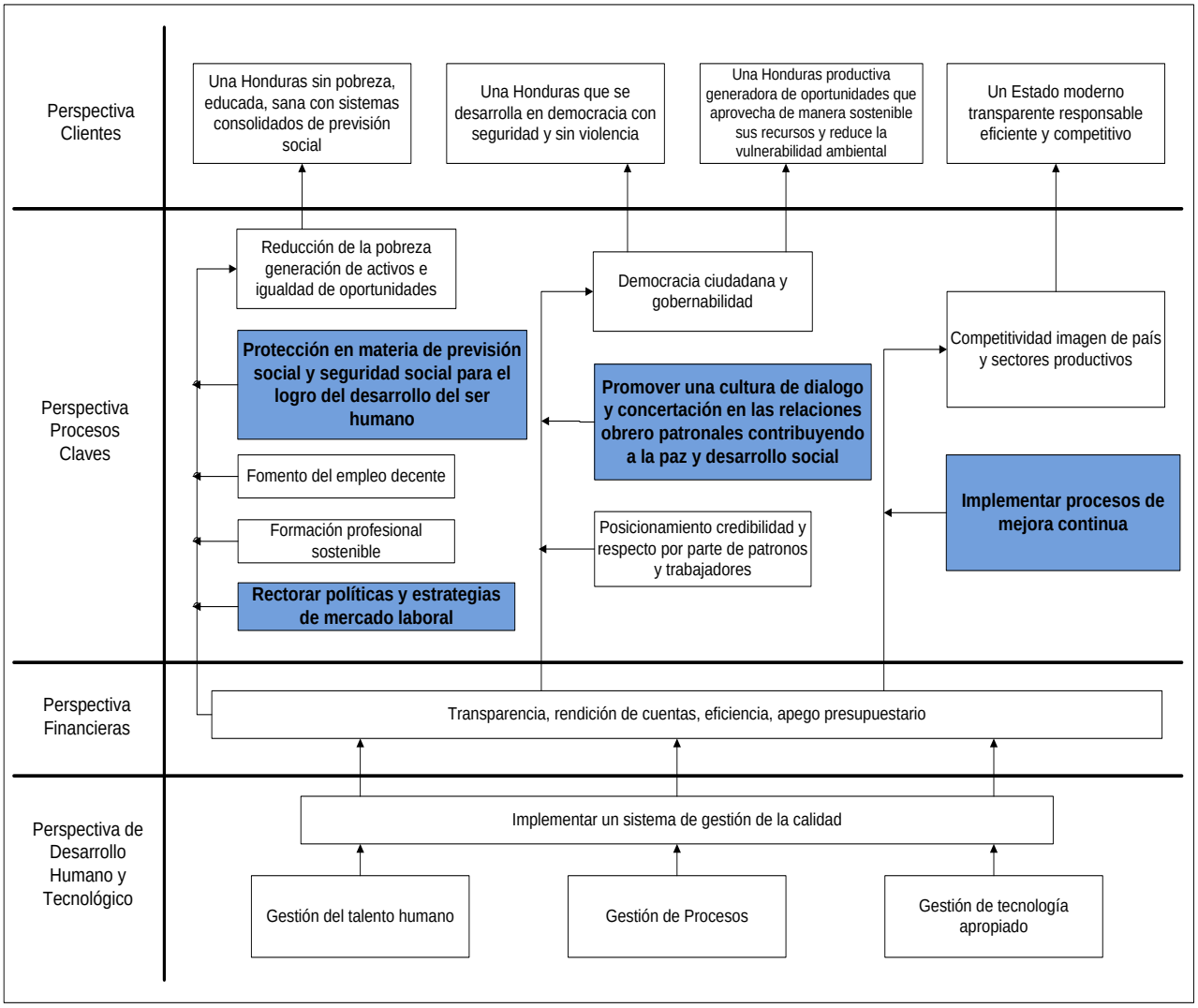
Alineamiento con la Visión



VISIÓN

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

Alineamiento del Mapa Estrategico con la Mision



Misión

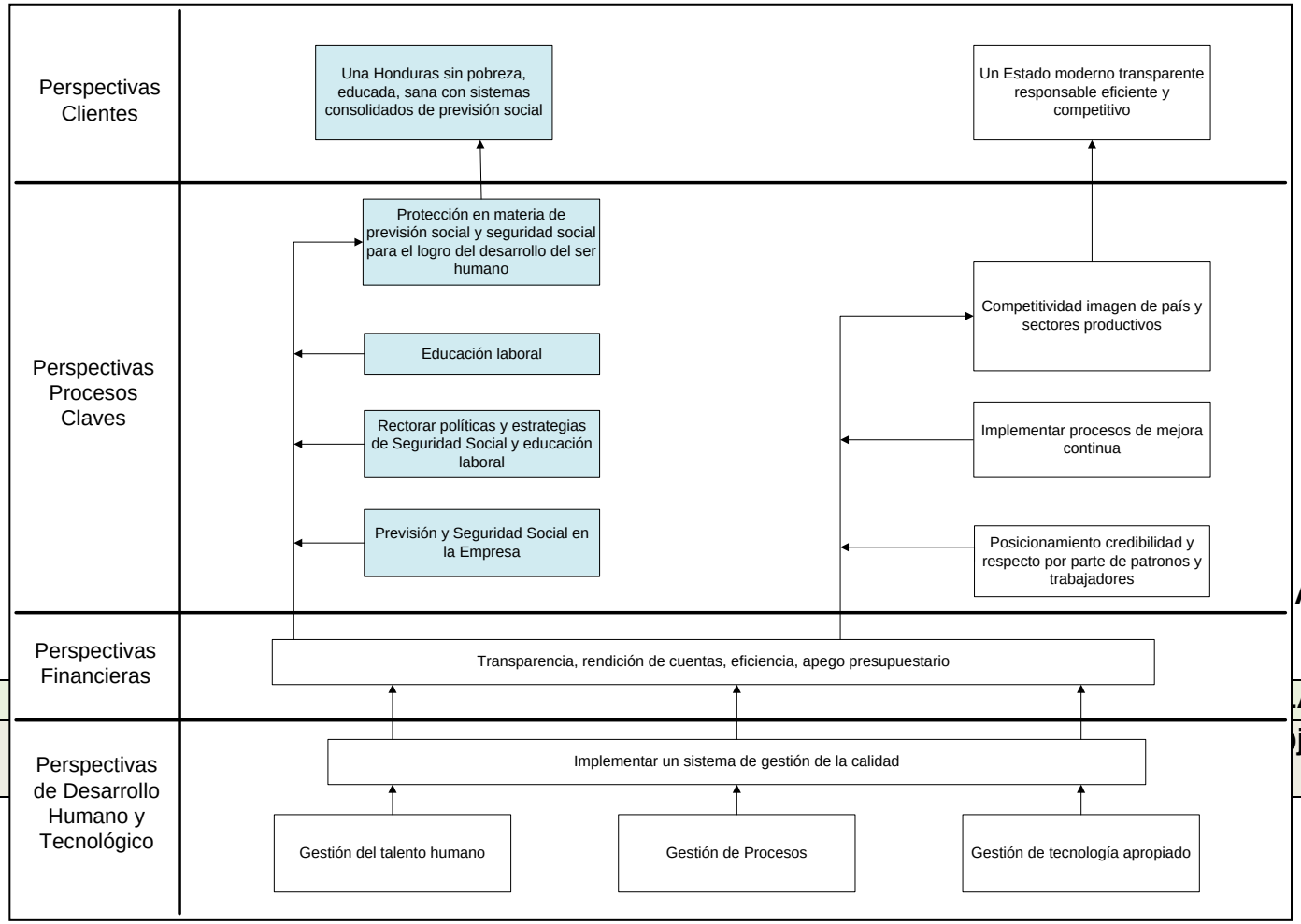
"Somos una institución que desarrolla **procesos de mejora continua**; que **rectora las políticas y estrategias del mercado laboral**, los **sistemas de previsión y seguridad social,** que promueve una cultura de **diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y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

Alineamiento de objetivos al plan de Nación

VISIÓN DE PAÍS			PLAN DE NACIÓN		
Objetivo	**lineamiento estratégico**	**Meta**	**Indicador**	**Objetivos estratégicos institucionales**	**Comisiones**
1. Una Honduras sin pobreza, educada y sana, con sistemas consolidados de Previsión Social	**3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades**	5. Universalizar el régimen de jubilación y pensión para el 90% de asalariados de Honduras	16. % de Trabajadores afiliados a sistemas de previsión.	7. La protección social en materia de previsión y seguridad social, para el logro del desarrollo del ser humano	3. Programa nacional de seguridad social
2. Una Honduras que se desarrolla en democracia, con seguridad y sin violencia.	**2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad**	3. Reducir el Índice de Conflictividad Social a menos de 6	7. Índice de Conflictividad Social	3. promover una cultura de diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y desarrollo nacional 1. Posicionamiento Credibilidad y respeto por parte de patronos y trabajadores	4. Relaciones laborales y dialogo social 6 divulgación e imagen institucional

VISIÓN DE PAÍS			PLAN DE NACIÓN		
Objetivo	**lineamiento estratégico**	**Meta**	**Indicador**	**Objetivos estratégicos institucionales**	**Comisiones**
3. Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo, que aprovecha de manera sostenible sus recursos, y reduce la vulnerabilidad ambiental	**3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades**	Reducir la tasa de desempleo abierto a un 2% y la tasa de sub empleo invisible al 5% de la población ocupada	15. Tasa de Subempleo Invisible	4.Fomento del Empleo Decente	1, programa nacional para generación empleo
				2. Formación Profesional Sostenible	
				9.Estrategia nacional de salarios	
			14. % de la PEA con problemas de empleo	6. rectorar las políticas y estrategias del mercado laboral	
4. Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo	**10. Competitividad imagen de país y sectores productivos**	4. Desarrollar los principales procesos de atención al ciudadano en las instituciones del Estado por medios electrónicos.	65. Numero de Procesos de Atención Ciudadana en las Instituciones del Estado realizados por medios electrónicos.	5. desarrollar procesos de mejora continua	Fortalecimiento institucional
	2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad	5. Situar a Honduras en el tramo 90-100 de la escala percentil del índice de control de la corrupción del BM.	Indicador de Control de la Corrupción (percentil), (Banco Mundial)	8. Transparencia, rendición de cuentas y apego presupuestario	

Cuadro de Mando Institucional
Alineamiento de Objetivos con el Marco estratégico por Programa
COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD



VISION

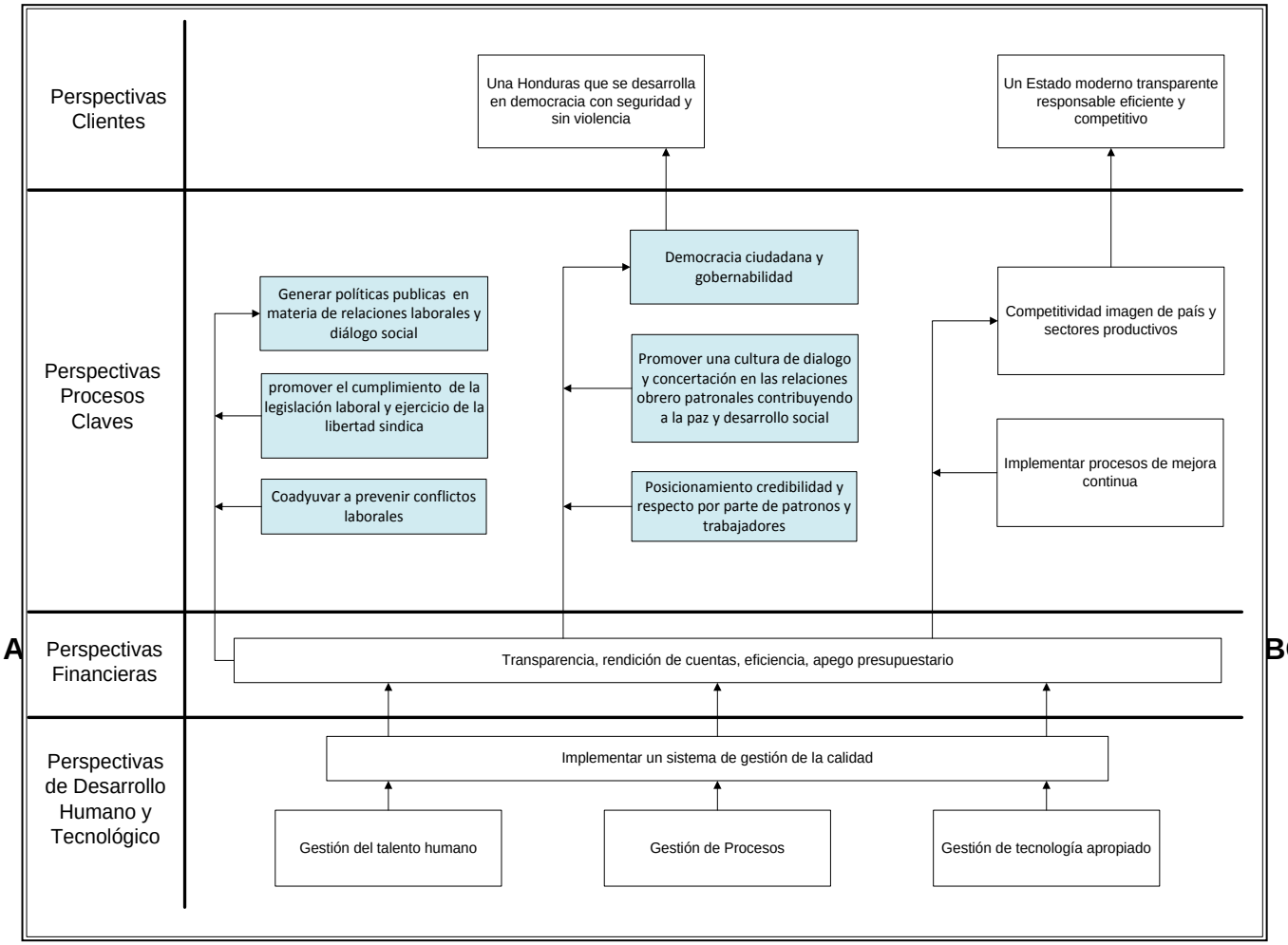
"La Dirección General de Previsión Social habrá contribuido a un país con una estrategia nacional de previsión social homologada, que alcance la mayoría de la población hondureña en las áreas sociales y de educación laboral, fortalecidas en el marco normativo de la seguridad social."

MISIÓN

"La Dirección General de Previsión Social define las políticas de seguridad social y educación laboral contribuyendo, a una eficaz coordinación interinstitucional promoviendo el cumplimiento de la protección social."

1. Una Honduras sin pobreza, educada y sana, con sistemas consolidados de Previsión Social	**3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades**	5. Universalizar el régimen de jubilación y pensión para el 90% de asalariados de Honduras	16. % de Trabajadores afiliados a sistemas de previsión.	1. La protección social en materia de previsión y seguridad social, para el logro del desarrollo del ser humano	Programa nacional de seguridad social

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES



VISION

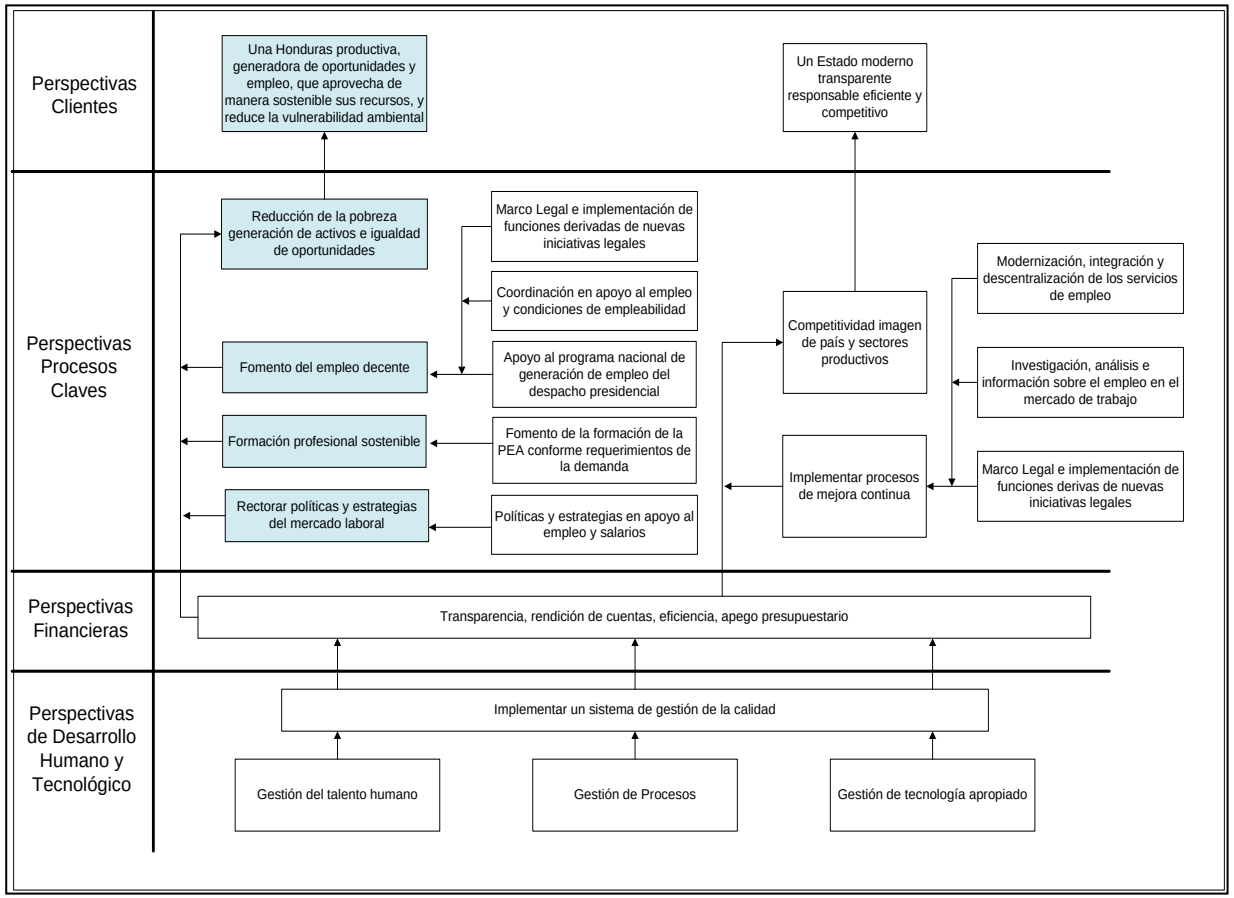
"Para el año 2038 habremos alcanzado el equilibrio entre el capital y el trabajo, garantizado empleos dignos, mejores relaciones entre trabajadores y

MISION

"Somos el programa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Líder en el manejo de las relaciones laborales, Con reconocimiento institucional por ser promotores de la armonía en las relaciones obrero-patronales y por garantizar la aplicación plena y efectiva de derechos y obligaciones fundamentales en el trabajo, Teniendo como eje transversal el diálogo social"

VISIÓN DE PAÍS			PLAN DE NACIÓN		
Objetivo	**lineamiento estratégico**	**Meta**	**Indicador**	**Objetivos estratégicos institucionales**	**Comisiones**
2. Una Honduras que se desarrolla en democracia, con seguridad y sin violencia.	**2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad**	3. Reducir el índice de Conflictividad Social a menos de 6 %	7. Índice de Conflictividad Social	1. Posicionamiento Credibilidad y respeto por parte de patronos y trabajadores 3. promover una cultura de diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y desarrollo nacional	Relaciones laborales y dialogo social

COMISIÓN DE EMPLEO Y SALARIOS



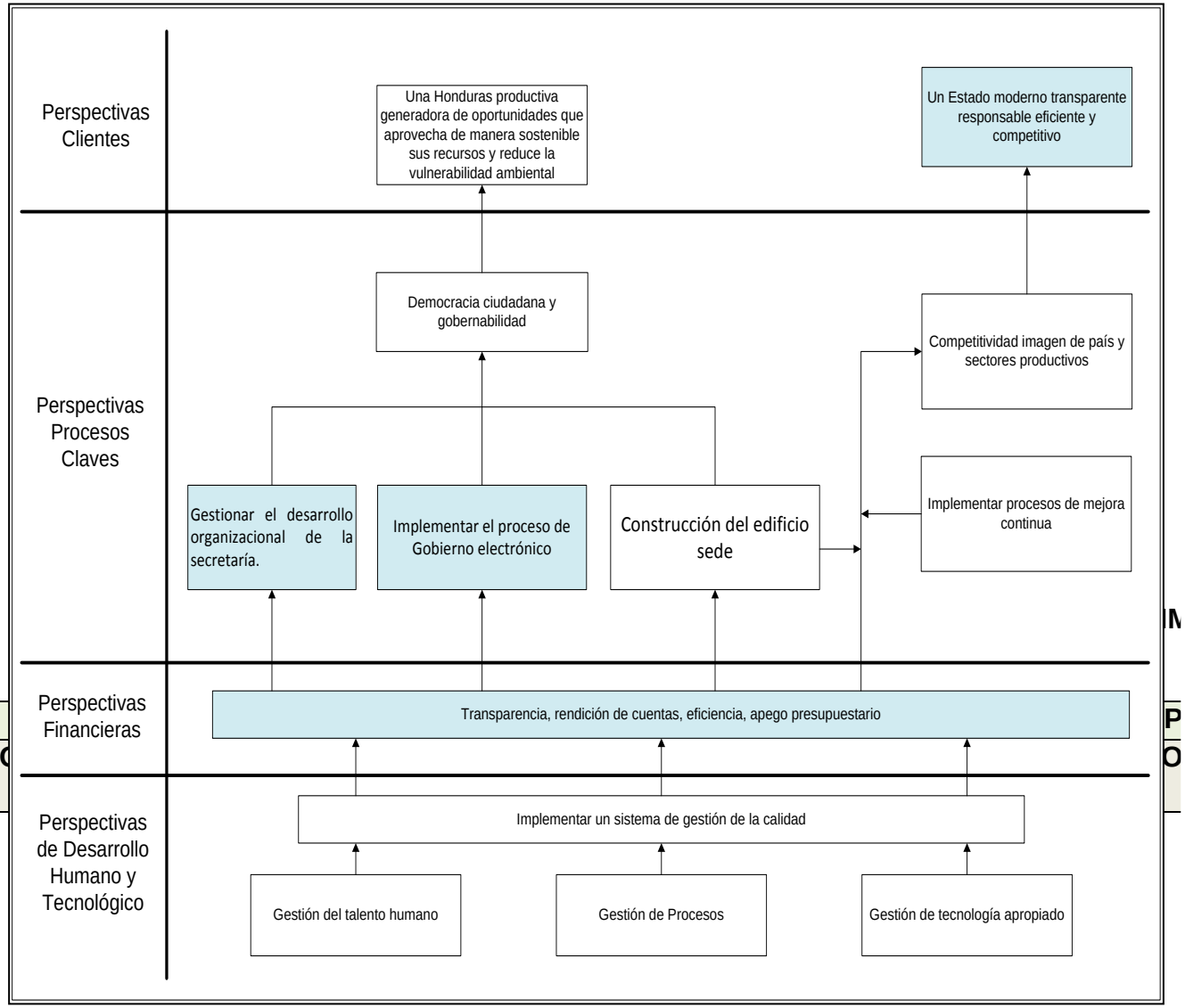
MISIÓN

"Somos un programa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social que contribuimos a mantener y mejorar los niveles de empleo y de salarios (ingresos) de la Población Económicamente Activa a fin de coadyuvar a disminuir la pobreza en el país."

ALINEAMIENTO DE OBJETIVOS AL PLAN DE NACIÓN PROGRAMA NACIONAL PARA LA GENERACION DE EMPLEO

VISIÓN DE PAÍS			PLAN DE NACIÓN		
Objetivo	**lineamiento estratégico**	**Meta**	**Indicador**	**Objetivos estratégicos institucionales**	**Comisiones**
3. Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo, que aprovecha de manera sostenible sus recursos, y reduce la vulnerabilidad ambiental	**3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades**	Reducir la tasa de desempleo abierto a un 2% y la tasa de sub empleo invisible al 5% de la población ocupada	15. Tasa de Subempleo Invisible	4..Fomento del Empleo Decente	programa nacional para generación empleo
			14. % de la PEA con problemas de empleo	2. Formación Profesional Sostenible	
				6. rectorar las políticas y estrategias del mercado laboral	

COMISIÓN FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.



VISIÓN

"Para el 2038 el programa de fortalecimiento institucional tendrá implementadas reformas sustanciales con capacidad institucional para la generación de las políticas y programas sociales que permita la entrega de servicios de calidad que la sociedad hondureña demanda, contribuyendo a la formación de un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo"

MISIÓN

"Somos un programa que gestionamos el cambio organizacional con el propósito de desarrollar una plataforma institucional que le permita a la STSS afrontar los retos de la modernización de la administración del trabajo a través de políticas, estrategias, tecnologías de la información, formación de competencias clave para el desarrollo del talento humano, planes y servicios que respondan a las necesidades del pueblo hondureño"

4. Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo	**10. competitividad imagen de país y sectores productivos**	4. Desarrollar los principales procesos de atención al ciudadano en las instituciones del Estado por medios electrónicos.	65. Numero de Procesos de Atención Ciudadana en las Instituciones del Estado realizados por medios electrónicos	5. desarrollar procesos de mejora continua Transparencia, rendición de cuentas y apego presupuestario	Fortalecimiento institucional
	2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad	5. Situar a Honduras en el tramo 90-100 de la escala percentil del índice de control de la corrupción del BM.	Indicador de Control de la Corrupción (percentil), (Banco Mundial)		

FOTOS DE LA PLANIFICACION ESTRATEGICA 1 Y 2

4. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE CALIDAD, MANUAL DE CALIDAD Y PROCESOS OBLIGATORIOS NORMA ISO 9001/2008

Se reafirmó el compromiso de la Direccion mediante una declaración establecida en una política de Calidad y se realizaron los siguientes manuales y procesos obligatorios que exige la norma:

- Manual de calidad
- Control de documentos
- Control de registros
- Control del producto no conforme
- Aplicación de acciones correctivas
- Implementación demedias preventivas
- Realización de auditorías de calidad internas

Gestión de los recursos

De acuerdo a lo establecido se procedió a darle cumplimiento a los requisitos normativos establecidos en este tema como ser: una proceso metodológico para la elaboración del POA presupuesto, análisis de la gestión de los recursos que implica recursos presupuestarios, RRHH, de infraestructura y el adecuado clima organizacional, se definieron las nuevas estructuras organizacionales perfiles del puesto, un nuevo reglamento interno y la implementación de un plan sistemático de capacitación.

Evaluación del clima organizacional

Se realizó la consultoría Evaluación del Clima Organizacional donde se investigaron y analizaron aspectos relacionados con el liderazgo, la dotación de recursos y de la infraestructura mínima requerida para la realización de la labores, las facilidades para innovación, trabajo en equipo entre otros aspectos, se definieron las propuestas de mejora y la ruta crítica para su implementación.

Elaboración de la metodología POA presupuesto

Se realizó la nueva metodología para la elaboración del POA presupuesto alineado a la planificación estratégica y a las últimas disposiciones emanadas por SEFIN y SEPLAN

Manual de Recursos Humanos

Se dispone de un manual de recursos humanos que cumple con toda los requisitos que estipula la norma ISO 9001/2008 el manual contempla los siguientes procesos los cuales han sido previamente sistematizados antes de su documentación

NOMBRE DEL PROCESO	CODIGOS
Control de Asistencia	PRO-PA-SGRH-01
Control de Vacaciones	PRO-PA-SGRH-02

Expedientes Disciplinarios	PRO-PA-SGRH-03
Elaboración de Planillas	PRO-PA-SGRH-04
Anexo desglosado de Sueldos y Salarios	PRO-PA-SGRH-05
Pago de Prestaciones	PRO-PA-SGRH-06
Plan de Capacitación	PRO-PA-SGRH-07
Evaluación del Desempeño	PRO-PA-SGRH-08
Tramite de Licencias reenumeradas y no reenumeradas	PRO-PA-SGRH-09
Nombramientos	PRO-PA-SGRH-10
Contrataciones Temporales	PRO-PA-SGRH-11
Cesantías y Despidos	PRO-PA-SGRH-12

Reglamento interno

Se entregó la propuesta de reglamento interno con las siguientes inclusiones

- Competencias de la STSS.
- Funciones de las Direcciones, Inspección y Procuraduría.
- Funciones de Secretario y Subsecretario de Estado, Secretario General, Secretarios Administrativos o Asistentes de secretaría General.
- Sistema de Gestión de Calidad.
- Modelo de Desconcentración.
- Formalización de la Figura de Secretarios Administrativo.
- Documento flexible, modificable desde el documento del sistema de gestión de calidad, sin que pierda vigencia u obligatoriedad de cumplimiento de normas internas.

Manual de organización y funciones

Se entregó el manual de organización y funciones con la siguiente inclusiones:

A nivel de la STSS

- Competencias de ley de la STSS
- Marco Estratégico
- Estructura

A nivel de direcciones y áreas

- Competencias de ley
- Estructura
- Matriz de cliente interno y externo
- Matriz de procesos
- Perfiles de Puesto

Proceso sistemático de capacitación

Se realizó el siguiente proceso sistemático de capacitación orientado a la obtención de los productos y a fortalecer las competencias clave del personal (incluir fotos)

Listado de los Talleres realizados

No.	**Nombre del Taller**	**Dirigido a:**	**Fecha**	**Lugar**	**Número de Participantes (Promedio)**
1	Taller de Planificación Estratégica	STSS	12 de Noviembre	Sociedades Bíblicas	50
2	Documentación de Proceso	STSS	7 y 8 de Febrero	Sociedades Bíblicas	20
3	Primera Reunión del Comité de Calidad	Comité de Calidad/UCP	12 de Abril	Casa Dorada	20
4	Servicio de Atención al Cliente	SAC/Cal Center/Gestores de Calidad	5 y 6 de Mayo	Sociedades Bíblicas	25
5	Validación de propuestas de simplificación de procesos	DGPS	11 y 12 de Mayo	El Portal del Ángel	40
6	Sistematización y Documentación de los Procesos	UPEG	23 y 24 de Mayo	Sociedades Bíblicas	24
7	Taller de Planificación Estratégica	STSS y Regionales	2,3 y 4 de Junio	Hotel Los Pinos, La Esperanza Intibucá	50
8	Sistematización y Documentación de los Procesos	IGT	14 y 15 de Junio	Sociedades Bíblicas	40
9	Coordinación de Procesos Conjunto	IGT, DGPS y DGE	1 de Julio	Sociedades Bíblicas	30
10	Validación de propuestas de simplificación de procesos	SGRH	11 y 12 de Julio	Sociedades Bíblicas	15
11	Sistematización y Documentación de los Procesos	DGE	21 y 22 de Julio	Hotel Alameda	35
12	Conversatorio	DGE	26 de Julio	Hotel Alameda	22
13	Implementación de E-	Instituciones Gubernamentales	2 de Septiembre	SEPLAN	60

	Goverment				
14	Norma ISO 9000/2008	Gestores de Calidad	12 y 13 de Septiembre	Hotel Plaza del Libertador	20
15	Sistematización y Documentación de los Procesos	DGT, Procuraduría General del Trabajo, Secretaria General	8 y 9 de Septiembre	Hotel Plaza del Libertador	40
16	Productividad y Motivación	STSS	20, 21, 22, 28, 29 30 de Septiembre y 4, 5, 6, 7 , 10, 11, 12, 13, 18 de Octubre	Salones de Capacitaciones de la STSS	350
17	2da Reunión del Comité de Calidad	Comité de Calidad	30 de Septiembre	Hotel Plaza del General	20
18	Coordinación de Procesos Conjunto	IGT, DGPS , DGE, DGT	12 de Octubre	Sociedades Bíblicas	40
19	Planificación Estratégica y Avances del Sistema de Gestión de Calidad de la STSS	Representantes de las Direcciones y Unidades Ejecutoras	14 y 15 de Octubre	Golf Club, Comayagua	60

FOTOS DE PROCUTIVIDAD Y MOTIVACION 1 Y 2

MAPEO, SISTEMATIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

Para el cumplimiento de lo estipulado en la norma ISO 9001/2008 en el capítulo referente a la ¨realización del proceso¨ se procedió a realizar las siguientes actividades:

Mapeo de los procesos

Clasificándolos en:

- Procesos clave,
- Procesos de apoyo y
- Procesos estratégicos,

Se realizó en flujo de procesos de la forma en cómo se estaban realizando antes de su sistematización:

Se definieron los indicadores de desempeño de los procesos:

- Índice de la percepción de la satisfacción del cliente,
- Reducción de tiempos pasos y costos,
- Reducción sistemática del producto no – conforme (reproceso)
- Mejorar la accesibilidad

Sistematización de los procesos y simplificación de los procesos

La sistematización es el proceso de definir los elementos de entrada a los procesos, los parámetros de calidad de esos requisitos, los recursos mínimos requeridos para realizar esos procesos, los registros, la definición del cliente final, del producto final, y sus atributos de calidad y la definición de los Puntos críticos de Control.

Para la realización del proceso de simplificación se analizan cuales actividades se hacen en base a ley (respectarla) que en base a norma (analizando la posibilidad de modificarla) y la costumbre (eliminar las actividades que no generan valor agregado, todos estos elementos se plasmas en una matriz denominad SIPOC que es una herramienta del a metodología de SIX SIGMA

Los puntos críticos de control establecidos en la matriz sirven para establecer un control estadístico de calidad donde un análisis causa efecto se determinan y las medidas preventivas para eliminar las cusas de las no conformidades

Actualmente se ha trabajado en la elaboración de 55 planes de calidad bajo la metodología de SIPOC estos se encuentran disponibles en una herramienta informática denominada Gestión del conocimiento, donde el personal puede navegar en forma interactiva dentro de un proceso pasando de actividades a sub. actividades, marco legal , formatos

Para el control de los tiempos se utilizó la herramienta de la trazabilidad de los procesos donde se definieron las actividades, responsables y tiempos promedios para la realización de las actividades de los diferentes procesos.

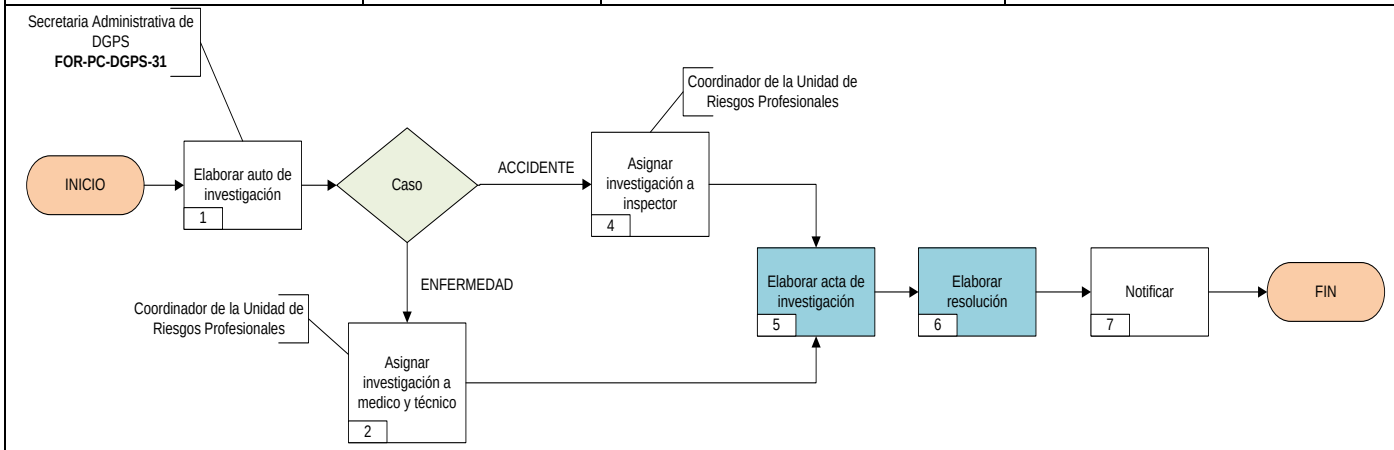
Ejemplos de algunos resultados de la simplificación de procesos

No.	Nombre del Proceso	Procesos Sin Simplificar		Procesos Simplificados		Reduccion	
		Numero de Actividades	Tiempos Promedios (Dias)	Numero de Actividades	Tiempos (Dias)	Numero de Actividades	Tiempos (Dias)
1	Aprobacion de Reglamentos de Trabajo	42	180	15	39	27	141
2	Reconocimiento e Inscripcion de Personalidad Juridica de los Sindicatos	42	240	32	52	10	188
3	Comunicación del Cambio de Junta Directiva Sindical	17	20	10	11	7	9
4	Aprobacion de Reformas a los Estatutos Sindicales	31	180	20	15	11	165
5	Registro de Contratos o Pactos Colectivos	18	30	9	12	9	18

FOTOS DE SISTEMATIZACION DE PROCESOS DE DGE Y DE SISTEMATIZACION DE PROCESOS DE DGT

PLAN DE CALIDAD (SIPOC)			
NOMBRE DEL PROCESO	Investigación por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional		
PROPIETARIO DEL PROCESO	Dirección General de Previsión General	**CODIGO**	PRO-PC-DGPS-03
UNIDADES INVOLUCRADAS	Secretaría Administrativa de la DGPS, Unidad de Riesgos Profesionales, Servicio de Medicina Ocupacional, Unidad de Servicios Legales, Secretaria General, Secretario de Estado	**FECHA DE APROBACIÓN**	
OBJETIVO	Realizar investigaciones de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo en las empresas para la elaboración del acta de investigación indicando las medidas y resoluciones que se debe de tomar sobre el caso.	**REVISIÓN**	

PROVEEDORES	ENTRADA	ATRIBUTOS DE CALIDAD	RECURSOS	DOCUMENTOS DE REFERENCIAS
Unidad de Riesgos Profesionales	1. Expediente que se generó en el proceso de cálculo de indemnización	1. Que contenga toda la documentación conforme al registro de SIPOC de cálculo de indemnización	- RRHH, (Inspector, Medico Secretaría Administrativa) - Computadoras e impresoras - Estaciones de trabajo - Equipo de medición de riesgos para evaluación (DGPS) - Teléfono - Vehículo - Papelería	1. C42 Convenio sobre Enfermedades Profesionales 1934 2. C62 Convenio sobre las Prescripciones de Seguridad 1937 3. Código de Trabajo Art. 92 Literal i, 95 Literal i, 100 Literal g, 196, 397, 398, 402, 403, 404, 405, 617 Literal c 4. Ley de Procedimiento Administrativo Art. 87al 92 5. Decreto No. 39 y su reglamento 49/84



REGISTROS

FOR-PC-DGPS-31 Acta de Investigación
FOR-PC-DGPS-32 Reporte de accidente
FOR-PC-DGPS-33 Informe de Investigación
FOR-PC-DGPS-34 Dictamen Por Investigación de Accidente o Enfermedad Profesional
FOR-PC-DGPS-35 Resolución Por Investigación de Accidente o Enfermedad Profesional

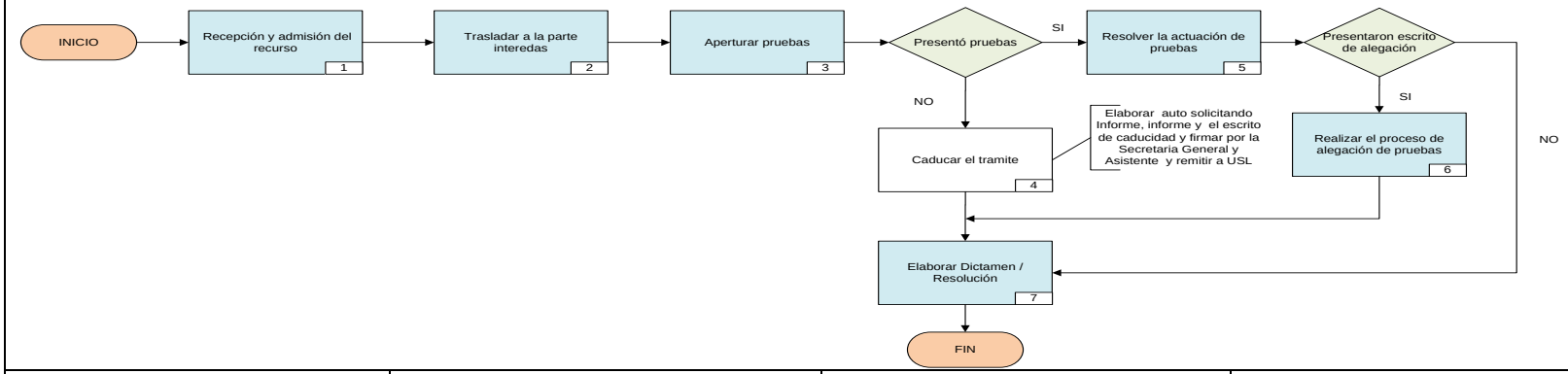
CLIENTES	SALIDA	ATRIBUTOS DE CALIDAD	Control de calidad		
			Puntos de control	Tipo	Frecuencia
Trabajadores, Empleadores	Resolución	Firma y sellada por la Secretaria Administrativa y Director General de Previsión Social	Revisión de acta (secretaria administrativa, Encargado de la Unidad de Riesgos profesionales)	100 %-	Por cada acta que se

					presente

Ejemplo de la metodología SIPOC

PLAN DE CALIDAD (SIPOC)			
NOMBRE DEL PROCESO	Recurso de Apelación		
PROPIETARIO DEL PROCESO	Secretaría General	**CODIGO**	PRO-PC-SG-02
UNIDADES INVOLUCRADAS	Secretaría General, Unidad de Servicios Legales, Inspección General del Trabajo, Secretario de Estado	**FECHA DE APROBACIÓN**	
OBJETIVO	Obtener del jerárquico superior	**REVISIÓN**	

PROVEEDORES	ENTRADA	ATRIBUTOS DE CALIDAD	RECURSOS	DOCUMENTOS DE REFERENCIAS
Apoderados Legales de los empleadores o sus Representantes Legales	1. 1. El Recurso de Apelación se interpondrá ante el órgano que dicto la resolución por el Apoderado Legal del Titular del derecho Subjetivo 2. Carta Poder o Escritura Pública de Poder General otorgada por el Representante Legal del Empleador. 3. Documentación que sustente los alegatos del Recurso	2. Firmada por el apoderado legal o representante legal del titular del interés legítimo afectado firmada y Sellada. 3. Debidamente autenticada o cotejada al momento de la presentación. 4. Documentación debidamente autenticada	- RRHH, () - Computadoras e impresoras - Estaciones de trabajo - Teléfono - Papelería	6. Constitución de la Republica 7. . Código del Trabajo, Artículos 8. Ley de Procedimiento Administrativo artículos, 43,45,46,47,48,49,55,56, 87,al 92,72,61 al 64, 68,al 75



REGISTROS

FOR-PC-SG-01 Autos
FOR-PC-SG-01 Resolución

CLIENTES	SALIDA	ATRIBUTOS DE CALIDAD	Control de calidad		
			Puntos de control	Tipo	Frecuencia

Trabajadores, Empleadores	Resolución declarando con o sin lugar el Recurso	Resolución apegada a la legislación nacional vigente.	Recepción de la documentación	100 %-	Por cada solicitud que se presente

Ejemplo de trazabilidad de los procesos

Trazabilidad Proceso de Riesgos Profesionales (Calculo de Indemnización)		
Actividad	**Responsable**	**Tiempo Promedio**
Solicitud	Unidad de Riesgos Profesionales	1
Acta de Comparecenncia	Unidad de Riesgos Profesionales	
Cedula de Citación	Secretaria Administrativa	
Acta de Comparecenncia	Unidad de Riesgos Profesionales	
Dictamen medico	Servicio de medicina ocupacional	55
Auto de recibido / remisión a la unidad de riesgos	Secretaria Administrativa	6
Calculo de Indemnización por accidente	Unidad de Riesgos Profesionales	
Acta de notificación	Unidad de Riesgos Profesionales	2
acta depago	Unidad de Riesgos Profesionales	20
TOTAL		84

Documentación de los procesos

Unas vez que los proceso fueron sistematizados simplificados y controlados se procedió a su documentación, la documentación de los procesos cumple con todos los requisitos establecidos en la Norma ISO 9001/2008.

A continuación se enlistan los procesos documentados

PROPIETARIO	NOMBRE DEL PROCESO	CODIGOS
Dirección General de Previsión Social	Indemnización por Riesgos Profesionales	PRO-PC-DGPS-01
	Autorización de Trabajo para los y las Adolescentes	PRO-PC-DGPS-02
	Investigación por Accidente o Enfermedad Profesional	PRO-PC-DGPS-03
	Promoción y Capacitación	PRO-PC-DGPS-04
	Estudio de Higiene y Seguridad a Petición de la Inspección General del Trabajo	PRO-PC-DGPS-05
	Estudio de Higiene y Seguridad a Petición de las Empresas	PRO-PC-DGPS-06
	Reglamentos Especiales de Higiene y Seguridad	PRO-PC-DGPS-07
Sub-Gerencia de Recursos Humanos	Control de Asistencia	PRO-PA-SGRH-01
	Control de Vacaciones	PRO-PA-SGRH-02
	Expedientes Disciplinarios	PRO-PA-SGRH-03
	Elaboración de Planillas	PRO-PA-SGRH-04
	Anexo desglosado de Sueldos y Salarios	PRO-PA-SGRH-05
	Pago de Prestaciones	PRO-PA-SGRH-06
	Plan de Capacitación	PRO-PA-SGRH-07
	Evaluación del Desempeño	PRO-PA-SGRH-08
	Tramite de Licencias reenumeradas y no remuneradas	PRO-PA-SGRH-09
	Nombramientos	PRO-PA-SGRH-10
	Contrataciones Temporales	PRO-PA-

		SGRH-11
	Cesantías y Despidos	PRO-PA-SGRH-12
Dirección General de Empleo	Extensión de Carnet de trabajo para extranjeros	PRO-PC-DGE-01
	Extensión de Constancia para migración	PRO-PC-DGE-02
	Atención a buscadores de empleo	PRO-PC-DGE-03
	Atención empleadores	PRO-PC-DGE-04
	Migración Laboral Temporal	PRO-PC-DGE-05
	Extensión de boleta individual de embarque	PRO-PC-DGE-06
	Préstamos de fondos rotatorios	PRO-PC-DGE-07
	Cobros por mora	PRO-PC-DGE-08
	Extensión de Certificado de operatividad para agencias con/sin fines de lucro (reclutamiento de trabajadores para colocación en el extranjero)	PRO-PC-DGE-09
	Extensión de autorización de desplazamiento internacional	PRO-PC-DGE-10
	Extensión de Certificado de operatividad para agencias con/sin fines de lucro (reclutamiento de trabajadores para colocación en el país)	PRO-PC-DGE-11
	Inscripción de Empresas	PRO-PC-DGE-12
	Inscripción de Contratos de Trabajo	PRO-PC-DGE-13
	Monitoreo presencial	PRO-PC-DGE-14
	Cálculo de porcentaje de calificación	PRO-PC-DGE-15
	Atención de Denuncias empleadores	PRO-PC-DGE-16
	Atención de Denuncias trabajadores	PRO-PC-DGE-17
UPEG	Planificación Estratégica	PRO-PA-UPEG-01
	Planificación Operativa y Presupuesto	PRO-PA-UPEG-02
	Seguimiento y Evaluación	PRO-PA-UPEG-03

	Análisis, Diseño e Implementación de Políticas	**PRO-PA-UPEG-04**
	Gestión, Evaluación de Programas y Proyectos	**PRO-PA-UPEG-05**
Secretaría General	**Suspensión de contrato de trabajo**	**PROC-PC-SG-01**
	Recurso de Apelación	**PROC-PC-SG-02**
	Declaratoria de ilegalidad de una suspensión colectiva de trabajo	**PROC-PC-SG-03**
	Compensación de Vacaciones	**PROC-PC-SG-04**
	Ampliación del porcentaje a las empresas para contratar extranjeros	**PROC-PC-SG-05**
Dirección General del Trabajo	**Reglamento Interno**	**PRO-PC-DGT-01**
	Personalidad Jurídica de una Organización Sindical	**PRO-PC-DGT-02**
	Comunicación de Junta Directiva	**PRO-PC-DGT-03**
	Reforma de Estatutos	**PRO-PC-DGT-04**
	Contrato Colectivo	**PRO-PC-DGT-05**
Procuraduría del Trabajo	**Demanda Ejecutiva**	**PRO-PC-PT-01**
	Demanda Ordinaria	**PRO-PC-PT-02**
	Arreglo Extrajudicial	**PRO-PC-PT-03**
	Despido Indirectos	**PRO-PC-PT-04**

Manual de procesos

Se entregó en manual de procesos con las siguientes inclusiones:

- Plan de calidad:
- Flujo del proceso,
- Datos claves sobre el cliente, producto, los insumos y el marco legal.
- Descripción del Proceso
- Matriz de trazabilidad

IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA

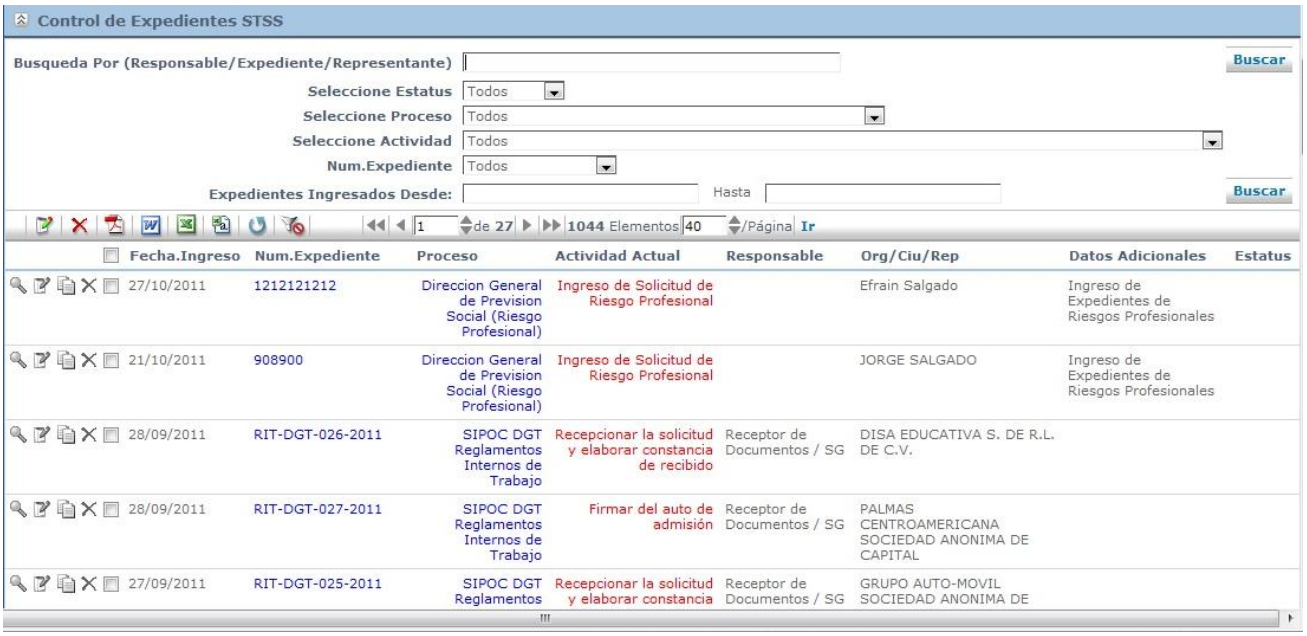
Las propuestas de mejora deberán estar alineadas a los indicadores de medición del desempeño de los procesos establecidas previamente

Automatización de los procesos

Una vez sistematizados y documentados los procesos se procedió a su automatización se desarrolló una herramienta para la trazabilidad de los procesos la cual puede dar en cualquier momento es status actual de un proceso los tiempos que se ha tardado en cada una de las diferentes instancias genera reporte por proceso responsable rango de fecha etc. También tienen la versatilidad de general los reportes estadísticos que requiere la UPEG, loa cuales se generan de la información que se capta de las tablas de entrada (ejemplo: región, actividad económica, edad, sexo etc.) y de las tablas de salida (ejemplo cantidad de permios de trabajo a extranjeros sorteados por actividad económica etc.)

Sistema de trazabilidad

Control de Expediente STSS



Control de Expedientes STSS

Busqueda Por (Responsable/Expediente/Representante) | Buscar

Seleccione Estatus: Todos
Seleccione Proceso: Todos
Seleccione Actividad: Todos
Num.Expediente: Todos
Expedientes Ingresados Desde: | Hasta | Buscar

1 de 27 | 1044 Elementos | 40 /Página | Ir

Fecha.Ingreso	Num.Expediente	Proceso	Actividad Actual	Responsable	Org/Ciu/Rep	Datos Adicionales	Estatus
27/10/2011	1212121212	Direccion General de Prevision Social (Riesgo Profesional)	Ingreso de Solicitud de Riesgo Profesional		Efrain Salgado	Ingreso de Expedientes de Riesgos Profesionales	
21/10/2011	908900	Direccion General de Prevision Social (Riesgo Profesional)	Ingreso de Solicitud de Riesgo Profesional		JORGE SALGADO	Ingreso de Expedientes de Riesgos Profesionales	
28/09/2011	RIT-DGT-026-2011	SIPOC DGT Reglamentos Internos de Trabajo	Recepcionar la solicitud y elaborar constancia de recibido	Receptor de Documentos / SG	DISA EDUCATIVA S. DE R.L. DE C.V.		
28/09/2011	RIT-DGT-027-2011	SIPOC DGT Reglamentos Internos de Trabajo	Firmar del auto de admisión	Receptor de Documentos / SG	PALMAS CENTROAMERICANA SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL		
27/09/2011	RIT-DGT-025-2011	SIPOC DGT Reglamentos	Recepcionar la solicitud y elaborar constancia	Receptor de Documentos / SG	GRUPO AUTO-MOVIL SOCIEDAD ANONIMA DE		

Trazabilidad general por expediente

Trazabilidad General Por Expediente

Busqueda Por(Expediente) | Buscar
Seleccione Proceso: Todos
Seleccione Actividad: Todos
Seleccione Expediente: Todos
Por Fecha Ingreso (DESDE) | HASTA | Buscar

1 de 10 372 Elementos 40 /Página Ir

Proceso	Actividad	Num.Expediente	Fecha.Ingreso	Fecha.Salida	(TE)	(TP)	Desfase	Observaciones.
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-041	13/07/2011 03:34 p.m.			2		JUNTA DIRECTIVA TOTAL PERIODO 2011 -2013 CON VIGENCIA HASTA LA SEGUNDA QUINCENA DE AGOSTO DE 2013
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-045	12/07/2011 03:27 p.m.	12/07/2011 03:27 p.m.	0	2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-046	12/07/2011 02:14 p.m.	12/07/2011 02:27 p.m.	0	2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA TOTAL
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-046	12/07/2011 02:27 p.m.			2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA TOTAL
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-046-2011	20/07/2011 10:51 a.m.	20/07/2011 10:51 a.m.	0	2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA TOTAL
SIPOC DGT Comunicacion	Recibir la comunicación	DGT-JD-047	12/07/2011 02:24 p.m.	12/07/2011 02:25 p.m.	0	2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA

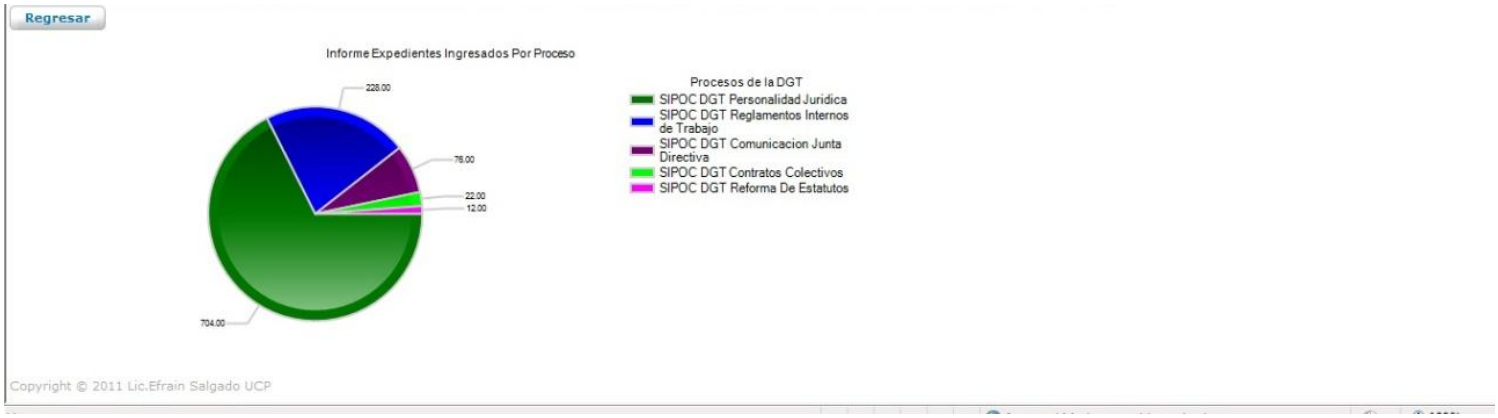
Informe de Expediente por Región

Informe de Expedientes Por Region

Seleccione Region: Todos

Ex Fechaingreso	Ex Numexpediente	Representante	Correo Electronico	Region	Domicilio
25/01/2011	EST-DGT-001-11	Oscar Armando Carcamo Calix, Apoderado Legal			
14/03/2011	EST-DGT-002-11	Ana Julia Arana, Presidente		Region Valle de Sula	
24/03/2011	EST-DGT-003-2011	Juan Barahona, Presidente CEN-FUTH		Region Valle de Sula	
29/03/2011	EST-DGT-004-2011	Norma Cecilia Fonseca, Presidenta del Comité Ejecutivo		Region Valle de Sula	
31/03/2011	EST-DGT-005-2011	Marco Antonio Ferrufino, Presidente		Region Valle de Sula	
06/01/2011	001/CC/11	MUNICIPALIDAD DE PUERTO CORTES			
17/01/2011	002/CC/11	AZUCARERA CHUMBAGUA, S.A. DE C.V.			
17/01/2011	003/ACTA/CC/11	PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA (PANI)			
21/01/2011	004/CC/11	MINERALES DE OCCIDENTE, S.A. DE C.V.			
24/01/2011	005/CC/11				
27/01/2011	006/CC/11	MUNICIPALIDAD DE LA CEIBA			
02/02/2011	007/MR ACTA/11	SECRETARIA DE EDUCACION			
11/03/2011	008-NC-CC-2011	COMISION NACIONAL PRO-INSTALACIONES DEPORTIVAS			
14/03/2011	009-NC-DGT-2011	INDUSTRIAS TIARA, S.A. DE C.V.			
15/03/2011	010-NC-DGT-2011	CORREOS DE HONDURAS			

Informe Expediente ingresados



Sistema de gestión estratégica

Un elemento complementario de la planificación estratégica es el seguimiento de la misma, para esto se ha utilizado un elemento de Balanced Scorecard como es la matriz de Cuadro de Mando, este matriz en el caso de la STSS tiene elementos innovadores como ser: un sistema de codificación que permite el alineamiento de los objetivos y metas institucionales con los del plan de país, la lógica es similar a la utilizada por los contadores en sus manuales (orden de dependencia) de tal forma que cualquier tarea que se realice por medio de la codificación se puede determinar a qué objetivo de país meta o indicador se está contribuyendo y a partir de las actividades mantienen el mismo código de SIAFI, para facilitar la información presupuestaria.

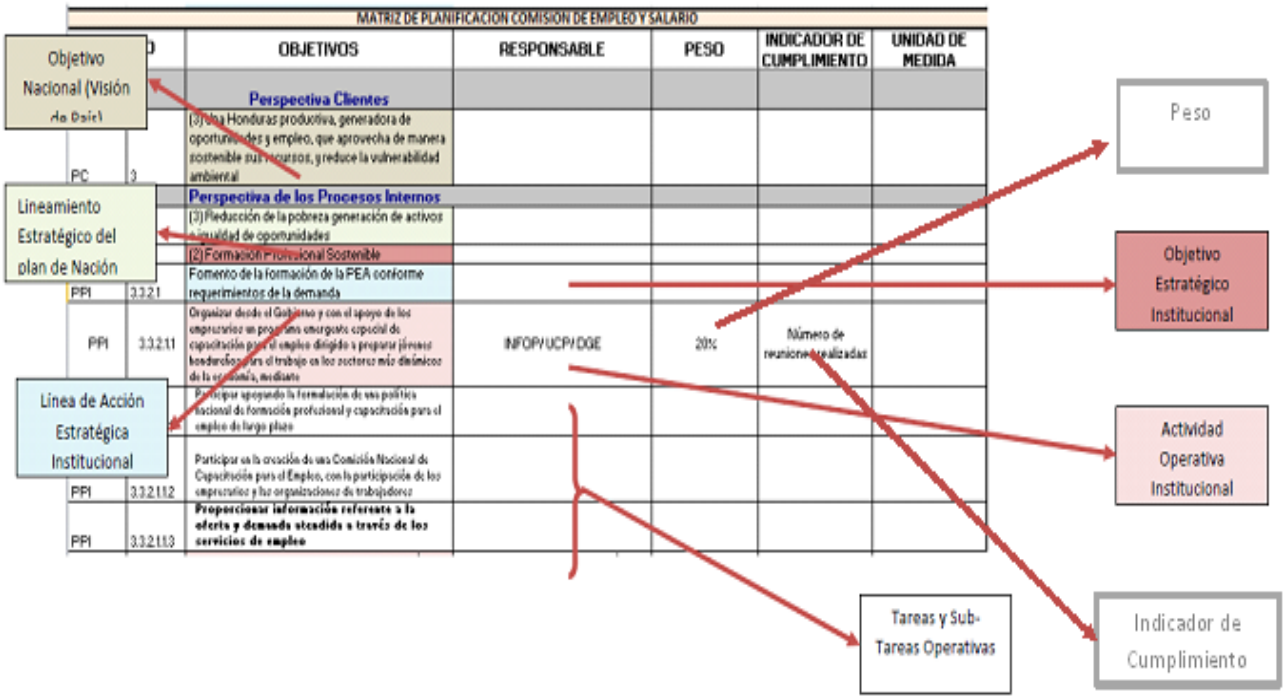
Ejemplo de la jerarquía del código de alineamiento

OBJETIVOS DE PAÍS	Una Honduras sin pobreza, educada y sana con sistemas consolidados de previsión social. **(1)**
LINEA ESTRATEGICA DE PAIS	Desarrollo sostenible de la población **(1)**
OBJETIVO INSTITUCIONAL	Promover la protección social en materia de previsión y seguridad social para el logro del desarrollo del ser humano **(6)**
LINEA DE ACCIÓN	Secuencial
ACTIVIDADES	Actividad Programática **13 Previsión Social y Fomento a la Seguridad Social**
	1301 Dirección y coordinación de Programas
	1302 Medicina e Higiene y Seguridad Ocupacional
	1303 Promoción Social a la Mujer y Menor
	1304 Protección Social al Trabajador
	1305 Protección a la Infancia
TAREAS	Secuencial

Ejemplo del código de alineamiento

CODIGO		OBJETIVOS
		Perspectiva de Clientes
PC	1	Una Honduras sin pobreza, educada y sana con sistemas consolidados de previsión social.
PPI	PPI	**Perspectiva de los Procesos Internos**
PPI	1.1	Desarrollo sostenible de la población
PPI	1.1.6	Promover la protección social en materia de previsión y seguridad social para el logro del desarrollo del ser humano.
PPI	1.1.6.1	Rectorar políticas y estrategias de Seguridad Social
PPI	1.1.6.1.1301.1	Propuesta de creación de las instancias de coordinación técnica y política de la Seguridad Social.
PPI	1.1.6.1.1301.1.1	**Fortalecimiento de la Instancia de Seguridad Social**
PPI	1.1.6.1.1301.2	Impulsar el proceso para la Ratificación del Convenio 102 (Normas Mínimas de Seguridad Social).
PPI	1.1.6.1.1301.2.1	**Validación e implementación de la Estrategia Nacional de Previsión Social**
PPI	1.1.6.1.1301.3	Adecuación de leyes de instituciones de Previsión Social para la ampliación de la cobertura de la PEA, asalariada (meta imperdonable)
	1.1.6.1.1301.3.1	**Coordinación con Instituciones de Previsión Social (sistemas de pensiones)**

Otro elemento interesante es la inclusión de un sistema de ¨pesos¨ ejemplo dependiendo del nivel de esfuerzo (presupuesto, impacto en área geográfica, cantidad de personas beneficiadas) se otorgan pesos para que todo el proceso se pueda cuantificar en base a 100%



Este sistema se automatizo en una herramienta informática denominada Sistema de Gestión Estratégica.

Se pueden generar reportes por meta, objetivo responsable, actividades vencidas, etc.

Sistema Gestión de Estratégica

Administración de Proyectos

Control De Seguimiento De PAC

Administracion de Proyectos | Datos de Proyectos | Seguimiento de Proyectos | Consultas e Informes | Catalagos de Informacion | Seguridad y Perfiles | Poasubactividad

Control de Seguimiento de PAC

Busq(Por Descripcion) Buscar **Proyecto :Promocion al Empleo PROEMPLEO**

Sub.Actividad Todos
Tipo Todos
Metodo Todos

1 de 1 16 Elementos 30 /Página Ir

Sub.Actividad	Tipo	Descripcion	Total.Fondos	Fondos.Ejecutados	Disponible	%.Ejecucion	Observaciones
1.1.1.8	Bienes	Proveer de servicios de telefonia para contactar jovenes del EPEM	13,000.00	6,000.00	7,000.00	46.15	se efectuo el primer pago del proceso de consultoria, se han efectuado 3 pagos de dicha consultoria
1.1.2.1	Bienes	Adquirir equipo informático, software	5,100.00	.00	5,100.00	.00	
1.1.4.5	Bienes	Material Promocional EPEM	10,000.00	.00	10,000.00	.00	
1.1.5.2	Bienes	Mobiliario y Equipo de Oficina para UCP(fax, fotocopiadora, impresora, otros)	4,380.70	4,381.00	.00	100.00	se cumplio lo programado
1.1.5.3	Bienes	Papeleria y Materiales de Oficina	14,000.00		14,000.00	.00	
2.1.1.5	Bienes	Adquisicion de Equipo de oficinas SPPIL	18,000.00	.00	18,000.00	.00	
2.1.1.8	Bienes	Adquisicion de Equipo para Ampliación de red de comunicación informática (equipos de ...	67,950.00		67,950.00	.00	
2.1.2.3	Bienes	FONDOS NACIONALES Proveer de materiales y utiles de oficina central y a las regionales de la STSS	.00		.00		
3.1.2.4	Bienes	Mobiliario y equipo para oficinas regionales y ventanilla de atencion al ciudadano	28,700.00		28,700.00	.00	
3.1.2.8	Bienes	Material promocioal en apoyo a la gestion del cambio organizacional	15,000.00		15,000.00	.00	

Informe de Seguimiento PAC

Informe de Seguimiento del PAC

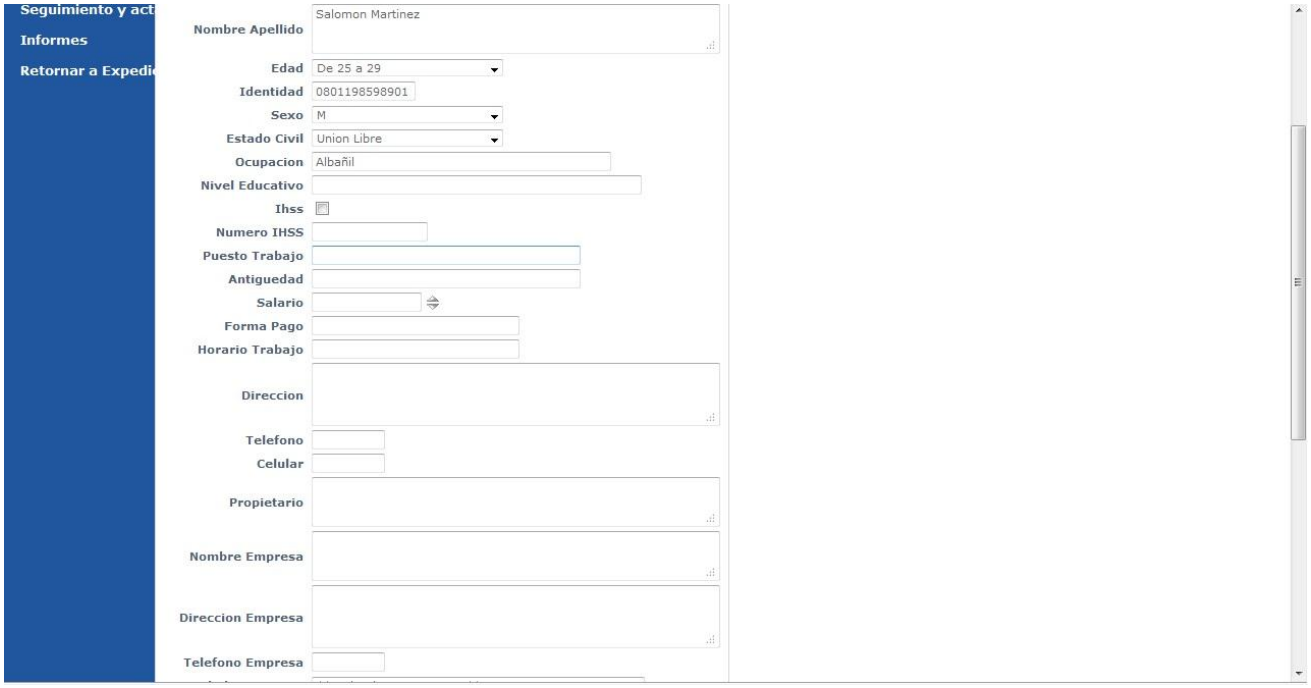
Busque Detalles Por Observacion o SUB.ID: Buscar **Proyecto :Promocion al Empleo PROEMPLEO**

Busqueda Por Tipo de Consultoria Todos

Sub.ID	Tipo	Descripcion	Total Fondos	Pagos.Efectuados	Disponible	%	Observaciones de Ejecucion
1.1.1.8	Bienes	Proveer de servicios de telefonia para contactar jovenes del EPEM	13,000.00	6,000.00	7,000.00	46.15	se efectuo el primer pago del proceso de consultoria, se han efectuado 3 pagos de dicha consultoria
1.1.2.1	Bienes	Adquirir equipo informático, software	5,100.00	.00	5,100.00	.00	
1.1.4.5	Bienes	Material Promocional EPEM	10,000.00	.00	10,000.00	.00	
1.1.5.2	Bienes	Mobiliario y Equipo de Oficina para UCP(fax, fotocopiadora, impresora, otros)	4,381.00	4,381.00	.00	100.00	se cumplio lo programado
1.1.5.3	Bienes	Papeleria y Materiales de Oficina	14,000.00		14,000.00	.00	
2.1.1.5	Bienes	Adquisicion de Equipo de oficinas SPPIL	18,000.00	.00	18,000.00	.00	
2.1.1.8	Bienes	Adquisicion de Equipo para Ampliación de red de comunicación informática (equipos de ...	67,950.00		67,950.00	.00	
2.1.2.3	Bienes	FONDOS NACIONALES Proveer de materiales y utiles de oficina central y a las regionales de la STSS	.00		.00		
3.1.2.4	Bienes	Mobiliario y equipo para oficinas regionales y ventanilla de atencion al ciudadano	28,700.00		28,700.00	.00	
3.1.2.8	Bienes	Material promocioal en apoyo a la gestion del cambio organizacional	15,000.00		15,000.00	.00	
3.2.1.5	Bienes	Adquisición de productos promocionales , elaboración de material publicitario	9,000.00	3,000.00	6,000.00	33.33	se pago fondo pendientes
3.1.1.X	Bienes	Impresión de Manuales de Operación y funcionamiento del SENAE y 6 areas piloto	1,500.00		1,500.00	.00	

Sistema DGP

Riesgo Profesional



Seguimiento De Riesgo

VII. Resumen de logros en los proyectos priorizados

- Creación e implementación del SENAEH definiéndose sus procesos clave, se sistematizaron y documentaron sus procesos, reestructurándose estructura orgánica de la Dirección General de Empleo los perfiles de puesto, automatizado su proceso de intermediación laboral por medio sistema ¨EMPLEATE¨, dotado de equipo, conectividad e infraestructura fisca sus oficinas además capacitar al personal en servicio y atención al cliente.
- Se sistematizaron simplificaron documentaron 54 procesos.
- Se dispone de la herramienta WEB para poder brindar información oportuna sobre el status de los tramites, haciendo más accesible el servicio.
- Se legalizo el funcionamiento del SAC Sistema de Atención al Ciudadano haciendo más accesible el servicio se doto de infraestructura equipo y capacitación al personal en servicio y atención al cliente.
- Se ha iniciado un proceso de cultura de calidad, se dispone de un comité de calidad, un representante de las direcciones gestores de calidad en cada una de la direcciones y áreas.

El proceso de mejora continua es un viaje sin fin, la sostenibilidad del proceso depende de un firme liderazgo y de un proceso sistemático de capacitación continua.

VIII. Proyecto Piloto para Autodiagnóstico de Salud y Seguridad en el Trabajo

En el marco del Programa de Educación Media y Laboral (Préstamo BID1552/SF-HO) se ejecutó el Proyecto Piloto "Autodiagnóstico en Higiene, Salud y Seguridad en el Trabajo, El proyecto piloto, se centró en la validación de una metodología de Autogestión en Higiene, Salud y Seguridad en el Trabajo. Dicha metodología le permite a las empresa realizar su propio Autodiagnóstico en Salud y Seguridad en el Trabajo y la posterior formulación de sus Planes y Programas para la Prevención de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, surgido todo esto de un diálogo tripartito, en el cual se involucran los Técnicos de Higiene y Salud Ocupacional de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, los representantes de los Empleadores y los representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras a través de la figura de los Comités de Higiene y Salud Ocupacional. (Articulo No. 48 Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

El proyecto se instrumentó con la finalidad de contribuir o coadyuvar con los empleadores y trabajadores en la gran tarea que tienen por ley, de contar con lugares de trabajo seguros, libres de riesgos que puedan poner en peligro la salud y la integridad física de sus trabajadores y las fuentes de empleo.

Bajo el proyecto piloto se promovió la implementación de sistemas de gestión en higiene y seguridad en el trabajo, bajo el esquema de un cumplimiento voluntario en el que se considera importante la participación de la gerencia general, los mandos intermedios, operativos, así como de las comisiones mixtas de higiene y seguridad, los coordinadores de los servicios preventivos, y líderes de salud y seguridad en el trabajo designados por el propio empleador y por los trabajadores.

En el diseño de la implementación se contemplaron etapas como la planificación, formación de recursos humanos, instrumentación del compromiso voluntario como punto de partida en la incorporación de las empresas a la experiencia piloto, evaluación de sus sistemas de gestión en un marco de transparencia y el otorgamiento de reconocimientos por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a las empresas participantes que demostraron tener su sistema de gestión bajo el cumplimiento de la normativa y la prevención

de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; a partir de la operación de su sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo.

A partir del 20 de junio del 2011 se reoriento la estrategia hacia la búsqueda de nuevas empresas que ya estuviesen implementando sus propios sistemas de autogestión en salud y seguridad ocupacional, tomando como base parte de la Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (ILO-OSH 2001 OIT), sumando también los criterios de las normas OHSAS 18000 y las normas establecidas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo No. STSS-053-04. Gaceta No. 30,523 del 19 de octubre del 2004).

Cobertura Geográfica

La experiencia piloto se desarrolló en cuatro departamentos de Honduras (Francisco Morazán, Comayagua, Choluteca, Cortes, Santa Bárbara)

Población Objetivo

El programa se dirigió preferentemente a empresas que después de haber sido preseleccionadas y visitadas por la Dirección General de Previsión Social, abiertamente manifestaron tener disponibilidad de participar dado que desarrollan su propio sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, aunado a ello tienen un número aproximado de más de 300 trabajadores.

Las diez empresas participantes pertenecen a diversas actividades económicas y el número de trabajadores directos beneficiados es de aproximadamente 14553, los datos se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro de Empresas Participantes y Población Beneficiaria

EMPRESA	LUGAR	POBLACION BENEFICIADA
I. CABCORP/Embotelladora la Reyna	Valle de Amarateca, Choluteca, Comayagua	306
II. Grupo Deli de Honduras	Choluteca	845
III. Grupo Granjas Marinas San	Choluteca	2100

Bernardo		
IV. Cementos del Norte S.A	Bijao Choloma	257
V. Empresa Nacional Portuaria	Puerto Cortes	1773
VI. Gildan San Miguel	Choloma, Cortes	4757
VII. Gildan Hosiery	Rio Nance, Cortes	1691
VIII. Gildan Choltex	Rio Nance, Cortes	1153
IX. Empresa Nacional de Energía Eléctrica	Nispero, Cañaveral, Santa Cruz de Yojoa, Tegucigalpa	1419
X. Palmas Aceiteras de Honduras (HONDUPALMA)	Progreso	252
TOTAL		**14553**

Fuente: Construido en base al contenido de las cartas de entendimiento facultativo voluntario suscrito entre la empresa, los trabajadores, trabajadoras y la Dirección General de Previsión Social 2011.

Instituciones y Actores Involucrados en el Diseño e Implementación

El proyecto piloto "Autodiagnóstico en Salud y Seguridad en el Trabajo", es un proyecto institucional el cual se realizó a través de la Dirección General de Previsión Social con apoyo de la Unidad Coordinadora Proyectos –UCP– , por lo tanto su diseño, operación actual, evaluación, control y entrega de reconocimientos corresponden a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Dirección General de Previsión Social cuenta con una serie de instrumentos metodológicos como insumos para el proyecto piloto, aunados a los esquemas de asistencia técnica de esta dirección y aplicados por el Servicio de Técnico de Higiene, servirán de base para la ejecución de los sistemas de autodiagnóstico y autogestión en salud y seguridad en el trabajo por parte de las empresas.

La Unidad Coordinadora de Proyecto –UCP- ha dotado la Dirección General de Previsión Social con equipo industrial de higiene y seguridad de última tecnología (luxómetros, sonómetros, dosímetros, monitor de estrés térmico, monitor de vibraciones humanas, monitor laser para partículas ambientales, bombas personales para la captación de materia particulada, bombas brager, balanza analítica), equipo protección personal, computadoras portátiles, videograbadoras, equipo audiovisual, valorado con un montón de Lps. 4,200,000.00

LOGROS

1. ***Implementar un modelo de autodiagnóstico de salud y seguridad en el trabajo en empresas piloto de diferentes sectores del país.***

Las empresas que participan en el proyecto piloto Autodiagnóstico en Salud y Seguridad en el Trabajo, comparten un fin: incorporar en su administración acciones sistemáticas de carácter preventivo y de mejora continua que permita contar con centros de trabajo libres de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se deja constancia de las empresas participantes que en base a compromisos voluntarios entre trabajadores, trabajadoras y empleadores se han destacado por su avance eficaz en la consecución de una empresa segura con trabajo seguro, se ha sensibilizado a las empresas para que traten de mantener tasas de accidentabilidad por debajo del 10% en función del número de trabajadores promedio, de mantenerse con cero porcentajes de defunciones y cero accidentes de trabajo con incapacidades y cero accidentes de trabajo con incapacidades permanentes.

2. ***Capacitar al personal involucrado de la STSS, empresas y otras organizaciones involucrados en la implementación del modelo de autogestión en salud y seguridad en el trabajo.***

Desarrollo de tres (3) jornadas de capacitación con el Servicio Técnico de Higiene y Salud Ocupacional. (Inducción para uso de la metodología del autodiagnóstico tres días; Uso y manejo de Equipos de Medición 2 días; Curso sobre Ruido y Vibraciones apoyado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica 4 días) (15 participantes)

Inducción del personal designado por las empresas como monitores para el uso de la metodología definida. (30 personas en total)

Desarrollo de dos talleres de capacitación sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo dirigido a los Inspectores Polivalentes 3 días cada taller (60 participantes)

3. ***Asesorar a la DGPS sobre el Proceso de Verificación de Sistemas de Gestión ocupacional***

Elaboración del documento titulado "Sistema de Acreditación de las Entidades Privadas de Verificación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo" el cual describe los criterios generales o requisitos técnicos que deben cumplir las entidades privadas de verificación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que soliciten ser acreditadas por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

4. ***Apoyo en la coordinación que la STSS a través de la DGPS realice con SECPLAN, la AMHON, SERNA, y las municipalidades a las que se les ha descentralizado el proceso de licenciamiento ambiental para capacitar a los técnicos y empresas en lo referente a salud y seguridad ocupacional (aplicación del RGMPATEP)***

Un taller de 2.5 días sobre salud y seguridad en el trabajo dirigido a los Técnicos de las Unidades Municipales Ambientales a quienes se les ha descentralizado el proceso de licenciamiento ambiental y los cuales tiene la potestad de hacer las auditorias en la empresas, para lo cual es un buen aliado para la Secretaría de Trabajo para realizar este tipo de proceso (25 participantes)

IX. Ejecución Financiera

INFORME DE CIERRE

Programa de Educación Media y Laboral
Subprograma 2 Promoción al Empleo –PROEMPLEO- Préstamo BID No.1552/SF-HO

Tegucigalpa. Noviembre 2011

Elaborado por Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

A través de la Unidad Coordinadora de Proyectos

Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Felicito Ávila

Coordinadora General: Noemí Torres García

Coordinadora Administrativa Financiera: Elva Flores

Coordinadora Unidad de Adquisiciones: Carolina Dubón

Coordinadora Monitoreo y Evaluación: Sonia Rivera

Coordinador Fortalecimiento Institucional: Rolando Poujol

Resumen Ejecutivo

Desde el año 2006, la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS) ejecuta a través de la Unidad Coordinadora de Proyectos (UCP) el préstamo para el programa Educación Media y Laboral (1552/SF-HO), subprograma 2 Promoción al Empleo (PROEMPLEO), con el objetivo de incrementar la inserción laboral de los desempleados y subempleados y generar políticas activas de mercado laboral, que impulsen la colaboración del sector privado y siente las bases para orientar la transformación del sistema de capacitación y empleo en el país.

El presente informe resalta los logros, dificultades y lecciones aprendidas resultado de la ejecución de este programa desde el año 2006 a la fecha, como resultado de la gestión e insumo para futuras intervenciones.

A través de sus tres componentes; a) Entrenamiento para el Empleo (EPEM), b) Servicio Publico Privado de Intermediación Laboral (SPPIL) y c) Modernización de la Administración del Trabajo (MAT), PROEMPLEO logró insertar laboralmente a más de 10,0001 jóvenes entre 18 y 29 años a nivel nacional, a través de dos etapas de ejecución, consolidando así una alianza solida con el sector empresarial que ha permitido atender con oportunidad y pertinencia la demanda de personal calificado en las empresas. A través del SPPIL se aperturaron 6 oficinas públicas y 9 privadas de Intermediación como parte del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) implementando una Bolsa Electrónica de Empleo "EMPLEATE", atendiendo a más de 50,0002 personas en busca de empleo, y con un directorio de 12,0003 empresas que utilizan los servicios de intermediación gratuitos del SENAEH.

A través de la gestión del cambio organizacional se ha fortaleció la gestión de la STSS en la documentación y sistematización de procesos, capacitaciones, implementación de un Servicio de Atención al Ciudadano (SAC), y remodelaciones para la prestación de un servicio ágil, así como un programa piloto en salud y seguridad en el trabajo con 9 empresas a nivel nacional para la implantación de una cultura de autogestión empresarial de la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a nuevos esquemas de autogestión y de apoyo a las empresas, ejecutando así más de US$ 6,200,000 en la consecución de estas metas.

A través de los años de ejecución, el proyecto tuvo tres modificaciones, afectando los montos y tiempos de ejecución, pero a pesar de estas, sus metas e indicadores se superaron en base a lo planificado, cumpliendo así con su objetivo y a través de la cogestión, brindando a empleadores, empresa privada y población en general soluciones y oportunidades a los problemas del mercado laboral del país, pasando de una instancia orientada a la administración de aspectos de conciliación laboral a una orientada al fomento del empleo y la modernización de la administración del trabajo en materia de regulación.

[1] Sistema de Información UCP-STSS. 2011

[2] Datos DGE, 2011.

[3] Idem

Tabla de Contenidos

I. Introducción 5

II. Comportamiento Económico General 5

III. Diagnóstico del Mercado Laboral 7

IV. La Educación y el Mercado de Trabajo 9

V. Sobre PROEMPLEO 10

Objetivos del PROEMPLEO 10

Objetivos Específicos 10

VI. **Descripción y resultados por componente 11**

Entrenamiento para el Empleo EPEM 11

A) I Etapa. 2006-2009 12
Cobertura 12
Características de la Población Atendida 13
Las Empresas 14
El Empleo 14
B) II Etapa. 2010-2011 15
C) Evaluación de Impacto 18
D) Resultados generales del componente y lecciones aprendidas 20

Servicio Publico Privado de Intermediación Laboral (SPPIL) 21

Antecedentes 21
SPPIL y su incidencia en la creación del Servicio Nacional de Empleo de Honduras SENAEH 22
Oficinas Publico Privadas de Intermediación Laboral 23
Oficinas de Intermediación Instaladas en las Cámaras de Comercio e Industrias: 24
Remodelación de las Oficinas Publicas de la STSS para la implementación del SENAEH: ... 25
Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) 26
Objetivo del SENAEH: 26
Contexto Nacional y Línea Base del SENAEH: 26
Alcances del SENAEH: 27
Metas de Gobierno: 27
Que Ofrece el SENAEH: 27
Quienes Participan: 28
Oficinas asociadas: 28
Regiones de Incidencia: 28
Beneficiarios del SENAEH: 28
Socialización y Promoción del SENAEH 29
SISTEMA EMPLEATE 31
Resumen de Resultados de funcionamiento del SENAEH con el sistema Empléate periodo 8 de Septiembre a al 1 de Noviembre 32
Lecciones aprendidas en el funcionamiento del SENAEH 32

Modernización de la Administración del Trabajo (MAT) 33

EVALUACION DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIENTE Y ELABORACIÓN DE LA LÍNEA BASE 33
Realización de la percepción del cliente 33
Elaboración de la línea base 34
COMPROMISO DE LA DIRECCION 34
Definición de proyectos prioritarios 34
Nombramiento del Comité de Calidad representante de la Dirección y nombramiento de los Gestores de Calidad 34
SISTEMA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA 35
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 36
DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE CALIDAD, MANUAL DE CALIDAD Y PROCESOS OBLIGATORIOS NORMA ISO 9001/2008 48
Gestión de los recursos 48
Evaluación del clima organizacional 48
Ejemplos de algunos resultados de la simplificación de procesos 53
Documentación de los procesos 57
Manual de procesos 59
IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA 60
Automatización de los procesos 60
Sistema de trazabilidad 60
Control de Expediente STSS 60
Trazabilidad general por expediente 61
Informe de Expediente por Región 61
Informe Expediente ingresados 62
Sistema de gestión estratégica 62
Sistema Gestión de Estratégica 64
Administración de Proyectos 64
Control De Seguimiento De PAC 65
Informe de Seguimiento PAC 65
Sistema DGP 65
Riesgo Profesional 66
Seguimiento De Riesgo 67
VII. Resumen de logros en los proyectos priorizados 67
VIII. Proyecto Piloto para Autodiagnóstico de Salud y Seguridad en el Trabajo 68
Cobertura Geográfica 69
Población Objetivo 69
Instituciones y Actores Involucrados en el Diseño e Implementación 70
LOGROS 70
IX. **Ejecución Financiera 73**

I. Introducción

Actualmente Honduras ha pasado por uno de los problemas sociopolíticos más graves en los últimos 30 años, en medio de una crisis financiera internacional que han venido a impactar en desarrollo económico de la nación y en la generación de nuevas oportunidades de trabajo.

El Gobierno de la Republica en su primer año de gobierno, ha hecho innumerables esfuerzos para reactivar sus relaciones internacionales con otros países de mundo y organismos internacionales, a la vez que ha tenido que luchar por reactivar una economía que quedo al borde del colapso nacional.

Es así que a raíz de los esfuerzos internos del Gobierno y con la ayuda de países amigos, se han podido reactivar las relaciones internacionales, culminadas en la reincorporación de Honduras a la Organización de Estados Americanos (OEA) el pasado 2 de junio, hecho que sin lugar a dudas deja al descubierto la intención del Gobierno del Presidente Porfirio Lobo de velar por el desarrollo económico del país.

Aunado a estos esfuerzos Honduras también fomenta el asocio público-privado en el desarrollo de inversiones y en ese contexto realizó el evento Honduras is Open for Business 2011, que consistió en una rueda mundial de negocios para inversionistas nacionales e internacionales, interesados en invertir en los seis sectores claves que promueve el país: Energía renovable, Infraestructura vial y productiva, Turismo, Agro negocios, Negocios forestales y maquila textil y Negocios de transformación y servicios.

Como parte central de la reactivación de la economía y la generación de empleo el Gobierno ha impulsado fuertemente políticas que fomentan la inversión, como elemento para la erradicación de la pobreza y ha generado mecanismos que garanticen el aumento de ingresos de la población en el corto plazo, con miras de reducir el impacto de los problemas internos y externos ocasionados en el año2009.

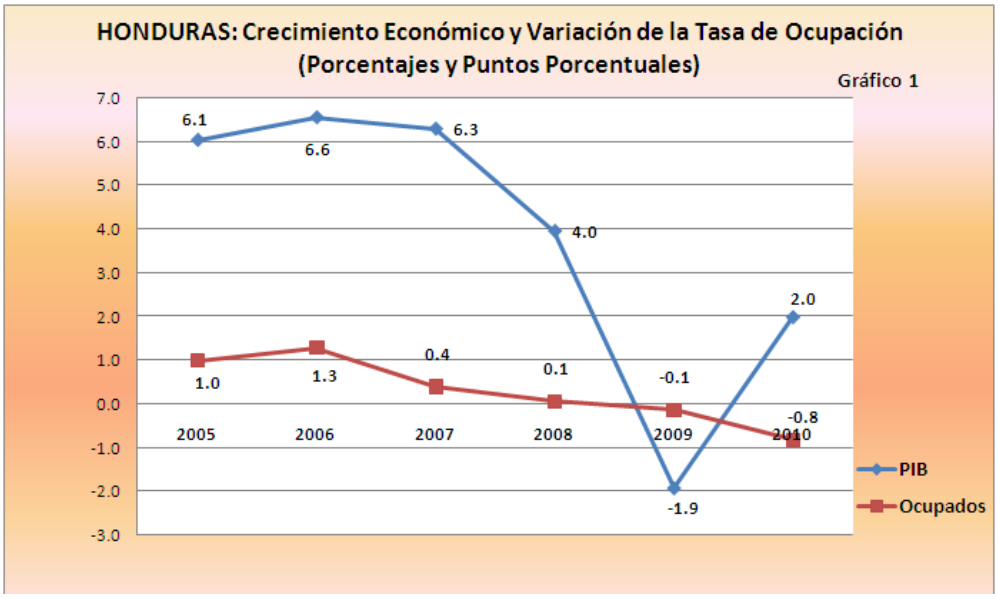
El PLAN DE GOBIERNO 2010-2014 Está encaminado a generar estrategias activas de empleo, orientándose especialmente a la focalización de fomento al empleo a grupo sociales y territorios, impulsando así la creación de proyectos como el Servicio Nacional de Empleo de Honduras.

II. Comportamiento Económico General

Honduras se ubica entre una de las economías más débiles de América Latina, aunque su crecimiento de 2005 a 2008 fue acelerado, los indicadores sociales de pobreza, de ingreso per cápita y del mercado laboral, la sitúan en una posición baja respecto al resto de economías de América Latina. En efecto, al evaluar la economía hondureña por su crecimiento económico en el conglomerado de economías de América Latina, ésta se encuentra en la sexta posición al registrar

un crecimiento de 2.8% en 2010. Al mismo tiempo, como consecuencia de los efectos negativos que se provocara en el país por los efectos expansivos de la crisis financiera de los Estados Unidos en 1998, la crisis política originada por los sucesos del 29 de junio de 2009 y los esfuerzos en las finanzas pública para hacer frente a las elecciones presidenciales del mismo año; Honduras transita por un período de acomodamiento que como se citó anteriormente brindó sus primeros signos de recuperación en el año 2010.

La inflación interanual en 2010 fue de 6.5% frente a 3.0% en 2009, debido a la reactivación económica y a la influencia del alza de los precios del petróleo y los alimentos básicos, especialmente trigo y arroz. En Septiembre de 2010 Honduras logró cerrar un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional que le permite tener mayor acceso a los mercados financieros internacionales, a la vez que le ayuda crear un mejor clima de negocios, en vista de los esfuerzos del país en el proceso de consolidación fiscal y estabilización de la economía.

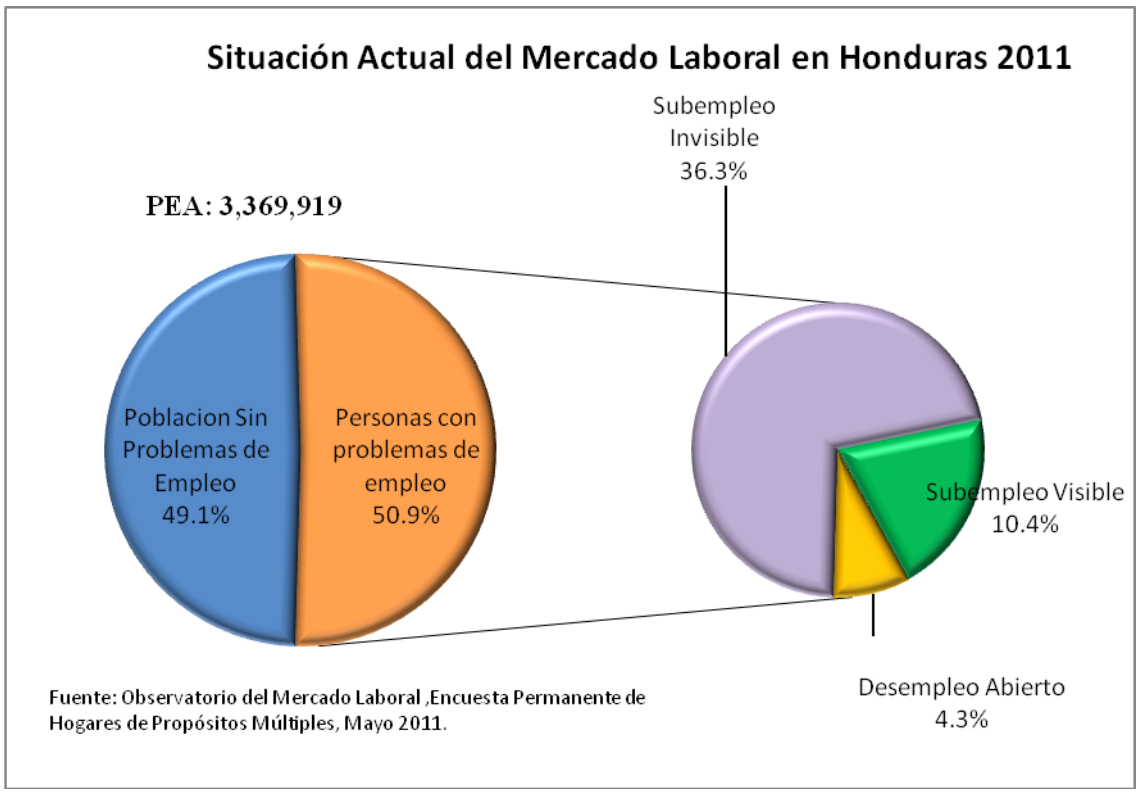


Con este panorama, el Gobierno de Honduras en el marco del Programa Monetario 2011-2012, estima para el 2011 un crecimiento del Producto Interno Bruto entre el 3.0% y el 4.0% manteniendo tendencia de crecimiento en relación al año anterior, una tasa de inflación del 8.0% manteniéndola en niveles de un digito, un déficit en cuenta corriente de la balanza de pagos en 7% del PIB y flujos externos de capital con comportamiento positivo que permitan alcanzar reservas internacionales liquidas de US$2,309 millones superiores al año anterior.

Es importante indicar, que el Estado de Honduras está comprometido con una política económica y social que beneficie el desarrollo del país, traduciéndolo en mejoramiento de niveles de productividad y condiciones de vida de la población, y que se estiman incluidas en el Plan de Nación y Visión de País 2010-2038 y el Plan de Gobierno 2010-2014 en ejecución por Administración del Presidente Porfirio Lobo.

III. Diagnóstico del Mercado Laboral

Uno de los grandes desafíos que tiene el mercado laboral hondureño es mejorar la creación de ingresos para asegurar un crecimiento sostenido de la economía. La demanda de trabajo principalmente de la micro, pequeña y mediana empresa, no han podido generar empleos de calidad y competitivos, capaz de mejorar las condiciones socio-económicas de la PEA asalariada y de la población en general. La competitividad está íntimamente asociada con la productividad, que es el producto obtenido por una unidad de recursos de capital o trabajo.
Es así que nivel de empleo de la población en el periodo 2008-2010, sea deteriorado por lo que el porcentaje de personas con problemas de empleo en Honduras ha mantenido tendencia creciente aumentando 6.7% en relación al año anterior (44.2% año 2010), hasta situarse en la mitad de la población económicamente activa (50.9%) en relación a 3,369,919 ciudadanos: hombres y mujeres. Por su mayor tasa de participación en el mercado de trabajo, los hombres son los más afectados, pero también las mujeres cuya tasa de participación total alcanza 34.9%.

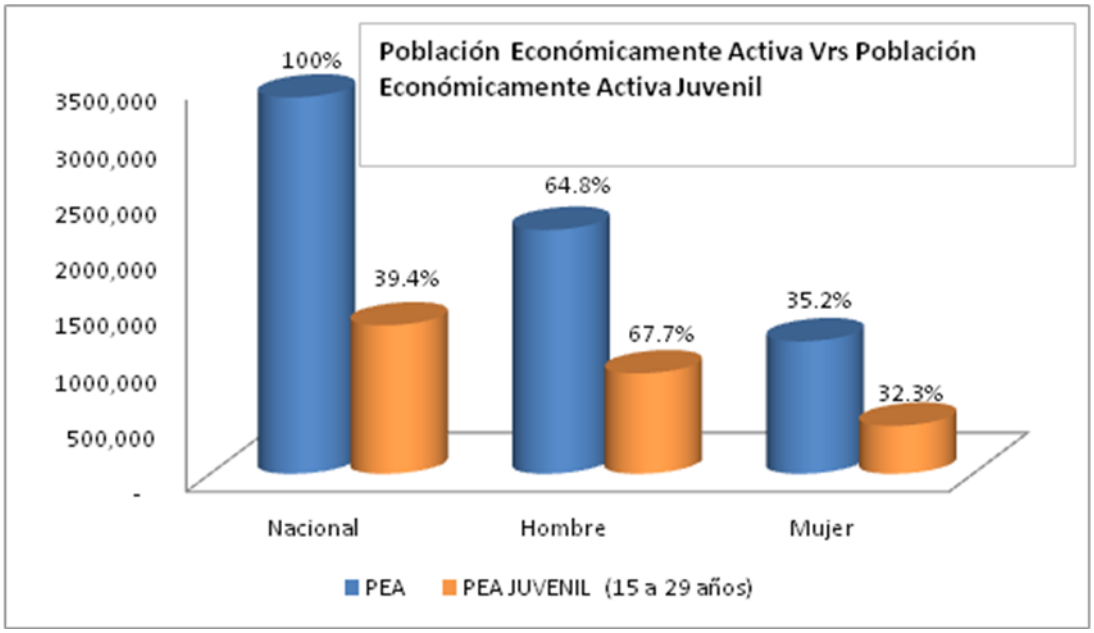


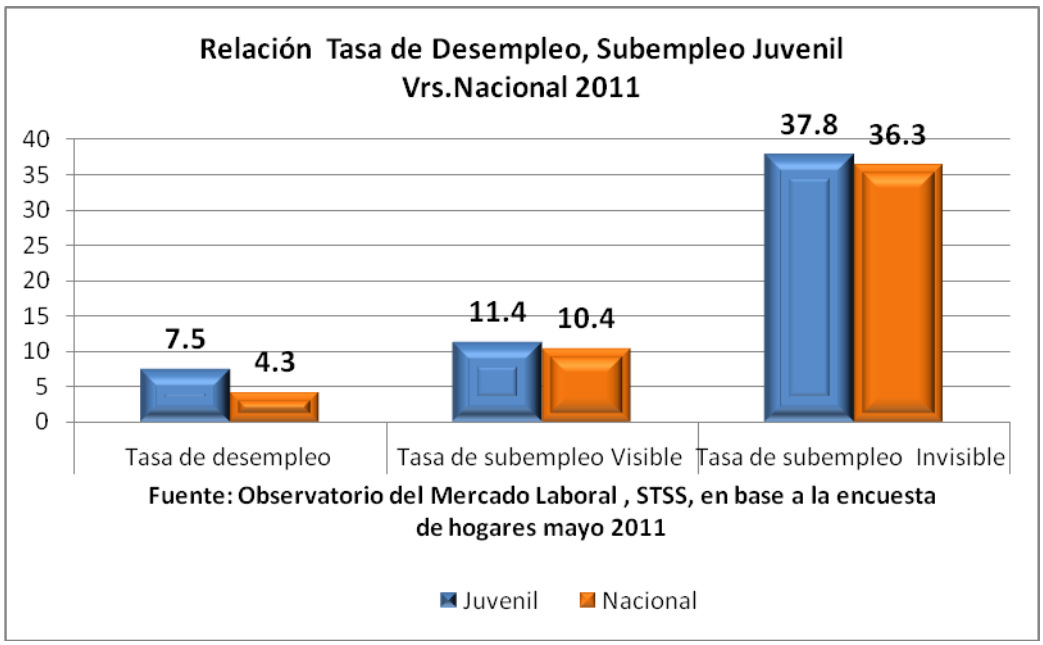
Los desocupados a nivel nacional registran una tasa de desempleo abierto de 4.3%; elevándose en el área urbana hasta 6.8% y en la rural descendiendo a 2.0%; el desempleo abierto afecta en mayor medida a la mujer en 6.1% con relación al hombre de 3.3%.

Destaca como principal problema del empleo en Honduras, el subempleo, representado por el 46.7% de la población económicamente activa (Visible 10.4% e Invisible 36.3%); es decir una elevada proporción de la población económicamente activa que trabajan menos de la jornada reglamentaria a la semana y desean trabajar más; y otras que trabajando más de la jornada

reglamentaria tienen ingresos inferiores a un salario mínimo, contundentemente existen problema de calidad en los empleos disponibles. Afectando en mayor porcentaje a los hombres con 48.5% y a las mujeres en 43.2%.

El mayor desafío que enfrenta la economía hondureña no es el desempleo abierto, sino el subempleo invisible y lo que es más grave, la falta de productividad de la Población Económicamente Activa tanto ocupada como no ocupada y una débil competitividad de las empresas. Ello significa que las empresas deben arriesgar más para aumentar la inversión privada, las exportaciones y por consiguiente, el crecimiento económico, lo que generaría empleos de calidad. Para ello es necesario mejorar la competitividad y diseñar y ejecutar programas de difusión de la innovación tecnológica, capacitación de los trabajadores, de nuevas prácticas gerenciales, de organización de las empresas y de una disposición decidida hacia el emprendimiento y el riesgo.
La juventud entre 15 y 29 años es el conglomerado poblacional mas afectado alcanzando tasas de desempleo abierto del 7.5% y 49.2% de subempleo visible e invisible, convirtiendo a la juventud hondureña en un fuerte candidato para aumentar la pobreza en un futuro a mediano plazo.





En este contexto el Gobierno está consciente del reto e implementa medidas agresivas, que gradualmente muestran evidencias de resultados positivos en materia de promoción de inversión con efectos en la generación de empleo.

IV. La Educación y el Mercado de Trabajo

Según premisas universales, existe un vínculo lineal muy estrecho entre el nivel educativo y el nivel de empleo, desempleo y sub-empleo. Sin embargo en un país donde no exista planificación y por consiguiente indicadores de resultados con tendencias históricas que indiquen hacia donde hay que orientar la educación, difícilmente se puede responder a las necesidades del mercado de trabajo.

La educación media y superior no está respondiendo a las necesidades del mercado de trabajo (oferta y demanda) que conspira en contra de la mejoría de la calidad de los empleos. Por ello es necesario realizar una reforma educativa integral lo antes posible, aunque se sabe que prolonga aún más los problemas que enfrenta el mercado de trabajo y la educación, pero será en una forma coyuntural por el tiempo que se requiere para implementar dicha reforma. Actualmente
Solamente 42.7 % de los que se incorporan, culminan su educación básica. De este porcentaje, sólo un 34 % pasa a la educación secundaria. Finalmente, del 34 % que ingresa en la secundaría sólo el 5% se incorpora a la Universidad.

Por su parte, el desempleo por nivel educativo en Honduras evidencia que en el nivel de primaria y secundaria es donde se concentra mayor número de personas desempleadas, sin embargo en cuanto a tasas de desempleo, es decir el número de personas desempleadas versus población económicamente activa, éste registra tasas más altas (7.5%) en el nivel medio y superior.

V. Sobre PROEMPLEO

Objetivos del PROEMPLEO

Incrementar la inserción laboral de los desempleados y subempleados, y generar políticas activas del mercado laboral que impulsen la colaboración del sector privado para reproducir buenas prácticas de asociación entre la demanda y la oferta de trabajo, premien el entrenamiento laboral costo-efectivo y sienten las bases para orientar la transformación del sistema de capacitación y empleo del país, estructurado por los Componentes:

1. Entrenamiento para el Empleo (EPEM);
2. Desarrollo de un Servicio Público-Privado de Intermediación Laboral (SPPIL);
3. Modernización de la Administración del Trabajo (MAT).
4. Ejecución y Monitoreo y
5. Evaluación

Objetivos Específicos

Sus objetivos específicos fueron:

(i) introducir un mecanismo ágil de entrenamiento para el trabajo e inserción laboral orientado a la demanda específica de empleadores potenciales;
(ii) crear un sistema público-privado de intermediación laboral que facilite la vinculación entre buscadores de trabajo y oportunidades de empleo; así como mejorar el conocimiento del mercado de trabajo en el país; y
(iii) apoyar la consolidación de un proceso de transformación de la STSS pasando de una instancia orientada principalmente a la administración de aspectos de conciliación laboral a una orientada al fomento del empleo y la modernización de la administración del trabajo en materia de regulación.

Se ejecutó del año 2005 al 2011, con una reseña descrita a continuación:

Cronograma de Ejecución del Préstamo		
Evento	**Fechas**	**Comentarios**
Aprobación del préstamo	jun-04	
Fecha de inicio del proyecto	Jun 23 2005	Monto original de US$5, 908,100
Primera modificación	jun-07	Reducción del presupuesto del proyecto por un monto de US$ 1,110,000 y de la meta inicial del EPEM a 4,401 jóvenes
Segunda Modificación		

Pausa	Jul 2009- Mar 2010	9 meses
Reactivación de desembolsos	may-10	10 meses
Tercera Modificación	jul-10	Incorporación de US$3,000,000 al presupuesto de fondos externos
Comunicación de la modificación al contrato de préstamo (CID-CHO 3277/2010) y No Objeción al Manual Operativo	oct-10	Cambios al convenio de préstamo y No Objeción al Manual Operativo
	nov-11	Inicio de Ejecución de los fondos adicionados (us$3,000,000)
Firma de Convenios de Asistencia Técnica con la AHM, la CCIC, y la CCIT para la ejecución del Entrenamiento para el Empleo	Nov 2010- Enero 2011	Según modificación de convenio
Expiración de desembolsos	Dic 21 2011	

VI. Descripción y resultados por componente

Entrenamiento para el Empleo EPEM

El componente EPEM fue dirigido a proporcionar entrenamiento a desempleados y subempleados jóvenes, entre 18 y 29 años, con el fin de que adquirieran las calificaciones para desempeñar puestos vacantes en las empresas y elevar así sus posibilidades de inserción laboral y tuvo como propósito atender con oportunidad y pertinencia la demanda de personal calificado de las empresas.

El entrenamiento en la empresa tenía una duración no mayor a tres meses, se llevó a cabo en las instalaciones de las empresas que contaban con vacantes y sus contenidos se diseñaron en respuesta a sus necesidades específicas de personal, con la finalidad de que pudieran ser contratados una vez concluido el entrenamiento.

Los jóvenes del EPEM contaron con un seguro contra accidentes durante el tiempo de capacitación, el cual cubre accidentes laborales hasta por Lps. 25,000 y gastos médicos hasta por Lps. 3,000.00. Los materiales, insumos, herramientas y equipo que utilizaron los jóvenes durante el entrenamiento fueron aportados por la empresa sin costo alguno. Las empresas ofrecieron en muchos casos a los jóvenes en entrenamiento, de manera voluntaria y de acuerdo a su capacidad económica, beneficios adicionales en dinero como bonos.

El componente se ejecutó en dos etapas, inicialmente a través del Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH) entre los años 2006 – 2009 y luego a través de tres unidades gestoras en convenios de asistencia técnica con la Cámara de Comercio e Industrias de Cortes (CCIC), Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), y la Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT) entre el 2010 y 2011.

Este es un componente piloto que culmina con mucho éxito por la credibilidad que logró desarrollar entre el sector empresarial, la STSS y los jóvenes con menos oportunidades de obtener un empleo.

A) I Etapa. 2006-2009

Entre los años 2006-2009 el componente EPEM fue coejecutado con CADERH mediante un Convenio de Asistencia, que incluyò la transferencia de fondos para su operación. Para el ejecución del EPEM, CADERH instaló dos sedes, una en sus oficinas de Tegucigalpa y la segunda en San Pedro Sula, además contrató a Promotores de Entrenamiento quienes estuvieron a cargo de identificar y alentar la participación de empresas con requerimientos de personal, seleccionar a buscadores de empleo con el perfil adecuado, apoyar al empresario en la elaboración de planes de entrenamiento y supervisar su aplicación en la empresa.
La identificación de candidatos a ser capacitados estuvo a cargo del CADERH utilizando diferentes medios, como el Servicio Público-Privado de Intermediación Laboral y la Dirección General de Empleo de la STSS, Bolsas Electrónicas de Trabajo, y otras instancias de colocación de personal.
En Junio del año 2007 se hizo un ajuste al presupuesto del EPEM, reduciéndose proporcionalmente la meta global del componente de 8,000 a 4,401 personas, modificándose el contrato entre CADERH y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, el cual se firmó en diciembre 2007.
Para finales de 2008 la meta de global (2006 – 2008) del EPEM llegó a 4,648 jóvenes atendidos, sobrepasando la meta en más de 200 jóvenes.

Se implementó un sistema de seguimiento y monitoreo basado en un Sistema Informático que procesaba la información de cada beneficiario del proyecto, de las empresas participantes, de los grupos en entrenamiento, de los pagos realizados, de las deserciones, las contrataciones, las metas mensuales de cada promotor y las metas globales del programa. El sistema de administración del EPEM permitió obtener datos estadísticos de la población atendida y de los tipos de empresas que trabajaron con el programa.

A inicios del 2009 realizó una revisión presupuestal para analizar si se podía ampliar la meta y asi operar en el año 2009, ya que había un disponible de US$1.6 millones por ejecutar por ahorros en varios rubros, por lo que se planificó atender a 3,062 jóvenes adicionalmente en 2009, aumentando así la meta global a 7,463 jóvenes en total en el EPEM.
Esta planificación se vio interrumpida por la situación el política del país, interrumpiéndose los desembolsos, lo que afecto directamente la ejecución del programa para este año. Es importante recalcar que las empresas decidieron terminar de capacitar a los jóvenes y darles empleo al 96% de los jóvenes que terminaron su capacitación. CADERH y la UCP/STSS también decidieron cerrar el proyecto con toda la documentación necesaria para el cierre

Cobertura

El EPEM se inició en las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula y sus alrededores (incluidas ciudades satélite de San Pedro Sula: El Progreso, Choloma, La Lima, Puerto Cortés, Villanueva); La Ceiba, Siguatepeque, Choluteca, Danlí y Juticalpa.

Resultados Primera Etapa (2006 – 2009)

Al finalizar esta primera etapa, el EPEM contaba con un directorio de 75 empresas que trabajaron con el EPEM 4 ,procedimientos operativos, formatos de formularios, formatos de convenios con las empresas y contratos con los beneficiarios, un sistema informático de monitoreo y seguimiento validados y mejorados durante los 3.5 años de operación, una cartera de empresas que participaron y que desarrollaron capacidad instalada para que el EPEM funcionara, un equipo humano capacitado, con la experiencia en campo, tres módulos de competencias laborales básicas desarrollados a partir de un comité de expertos en el tema [5] y 6,794 jóvenes atendidos, de los cuales 5,455 terminaron el entrenamiento y 5,133 fueron contratados.

CUADRO RESUMEN DE METAS GLOBALES (2006-2009):

	Ejecutado (2006 a 2008)[6]					Metas Globales del EPEM a 2009	% de ejecución
	2006	2007	2008	2009*	TOTAL		
Jóvenes que ingresaron	191	580	3,877	2,146	6,794	7,776	87%
Jóvenes que terminaron su entrenamiento	129	470	2,904	1,952	5,455	6,999	78%
Jóvenes que fueron contratados	97	404	2,746	1,886	5,133	4,666	110%

** La ejecución del componente se detuvo en Junio 2009.*

Características de la Población Atendida

La población del EPEM se enmarcó en la condición de desempleo requerida por el programa y en el rango de edades especificado, habiendo mucho equilibrio entre mujeres y hombres atendidos

	Número de personas	Porcentaje
Hombres	3,253	48%
Mujeres	3,541	52%
TOTAL	**6,794**	

Para esta etapa el promedio de global de edad de los jóvenes beneficiarios fue de 22.8 años, en las mujeres 23 y en los hombres de 22.7 años.

[4] ver anexo. Directorio de empresas que participaron en el EPEM

[5] (ver anexo. Módulos de Competencias Laborales Básicas y Búsqueda de Empleo)

[6] Sistema de Información EPEM.

Las Empresas

En esta etapa piloto se contó con la participación de 175 empresas en todo el país, en los siguientes clúster: banca y seguros, comercio y servicios, construcción, industria manufacturera, industria maquiladora, turismo y otros rubros, distribuidas de la siguiente forma:

Clusters	Total de Empresas[7]	Porcentaje
Banca y Seguros	3	2%
Comercio y Servicios	115	66%
Construcción	2	1%
Industria Manufacturera	10	6%
Industria Maquiladora	25	14%
Turismo	15	9%
Otros Rubros	5	3%
TOTAL	**175**	**100%**

El Empleo

Ya que el objetivo del componente es incrementar la inserción laboral entre la población con menores condiciones de empleabilidad, destaca el porcentaje de jóvenes empleados en los puestos para los cuales fueron entrenados.

La meta inicial del programa en cuanto a la cantidad de jóvenes empleados era de 4,800[8], y la meta reformulada era de 2,641[9] (60% de los entrenados) sobrepasándose así en los dos casos, con 5,133 jóvenes contratados. Esta cifra refleja que los empresarios valoraron el entrenamiento subsidiado por el EPEM y se seleccionaron empresas que tenían plazas reales de trabajo, tal y como lo manda el Manual Operativo del Programa.

Las contrataciones por género estuvieron muy equilibradas en general ya que del total de contratados 2,543 fueron hombres (49.54%) y 2,590 mujeres (50.46%).

	Cantidad			Porcentaje	
Clúster	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Banca y Seguros	6	1	7	86%	14%
Comercio y Servicios	962	1,218	2,180	44%	56%
Construcción	14	4	18	78%	22%
Industria Manufacturera	264	51	315	84%	16%
Industria Maquiladora	1,117	1,041	2,158	52%	48%
Turismo	146	245	391	37%	63%
Otros	34	30	64	53%	47%
TOTALES / PROMEDIOS	2,543	2,590	5,133	50%	50%

[7] Sistema de información EPEM

[8] 60% de los 8,000 que establece el convenio.

[9] 60% de los 4,401, meta reformulada en el 2007.

Al desglosar las contrataciones por sector o clúster económico se puede apreciar que los sectores de mayor contratación fueron la maquila y el sector de comercio y servicios, y al desglosarlo por zona, la ciudad de San Pedro Sula y alrededores, fueron las ciudades que emplearon mayor cantidad de jóvenes por medio del EPEM.

Departamento	Jóvenes contratados
Cortés	3,088
Atlántida	37
Santa Bárbara	310
El Paraíso	29
Choluteca	323
Comayagua	43
Francisco Morazán	1,253
Yoro	10
Olancho	40
TOTAL	**5,133**

Con estos resultados se cerró la etapa piloto del EPEM en el año 2009, con un número de lecciones aprendidas y propuestas de mejora para futuras intervenciones, que se vieron plasmadas en la ejecución del componente para los años 2010-2011.

B) II Etapa. 2010-2011

El año 2010, fue un año peculiar para el programa, dada la suspensión de desembolsos decretada en el 2009, y su reactivación a partir de abril 2010. Adicionalmente se incorporaron US$ 3, 000,000.00 Millones de Dólares al presupuesto del proyecto, que originalmente habían sido asignados para PROIM (Protección al Empleo en la Industria Maquiladora de Exportación) pero dado que la situación emergente que motivó el diseño del PROIM se había superado, no se justificaba su ejecución; por lo cual, entre todos los sectores, se analizó la conveniencia de utilizar los recursos para llevar adelante una nueva etapa del EPEM.

En consideración al vencimiento del Convenio de Asistencia Técnica Operativa entre la STSS y el CADERH para la ejecución de este componente , se solicitó la ampliación a una segunda fase para invertir estos fondos adicionales, elaborándose el manual operativo correspondiente a esta nueva operación, que debió contar con la no objeción y consulta del área legal del BID.

La nueva fase del EPEM se elaboró en consulta y anuencia del sector empresarial a través del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y se crearon nuevos procedimientos técnicos y administrativos, dado que en esta etapa se prescindió de CADERH, y los recursos ahorrados por este concepto se utilizaron para ampliar el número de personas capacitadas.

La nueva modalidad de ejecución del EPEM, resultó muy innovadora, ya que se ejecutó a través de una alianza público- privada, a través de la creación de Unidades Gestoras de Entrenamiento (UGEs) en las Asociaciones de Empleadores, que son los generadores de empleo, convirtiéndose en actores directos del entrenamiento ya que disponen de todos los mecanismos y servicios para gestionar y comunicarse con los agremiados.

Para esta nueva modalidad del EPEM, se requirió solicitar a través de SEFIN las modificaciones a las Estipulaciones Especiales y el Anexo 1 del Contrato al BID, con el fin de incluir como gestores del Componente EPEM a la Asociación Hondureña de Maquiladoras (AHM), la Cámara de

Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT), y la Cámara de Comercio e Industrias de Cortes (CCIC); y otras organizaciones empresariales que cumplieran con requisitos para la ejecución. Esta autorización fue notificada a la STSS en octubre del 2010, y posterior a esta fecha se recibió no objeción del Manual Operativo, contratación del personal y demás actividades previstas.

Resultados II Etapa. 2010-2011

Se crearon tres Unidades Gestoras de Entrenamiento con el objetivo de facilitar la inserción laboral de jóvenes desempleados y subempleados, se conformaron tres unidades gestoras de entrenamiento, ubicadas en Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), Cámara de Comercio e Industria de Cortes (CCIC) y Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT).
Se conformó el Comité Técnico de Ejecución del EPEM, integrado por un miembro de cada Asociación Co-gestora, un representante del COHEP y dos representantes de la UCP/STSS, fortaleciendo así la alianza entre los sectores y la toma de decisiones en conjunto.
Las personas que integraron el comité fueron:

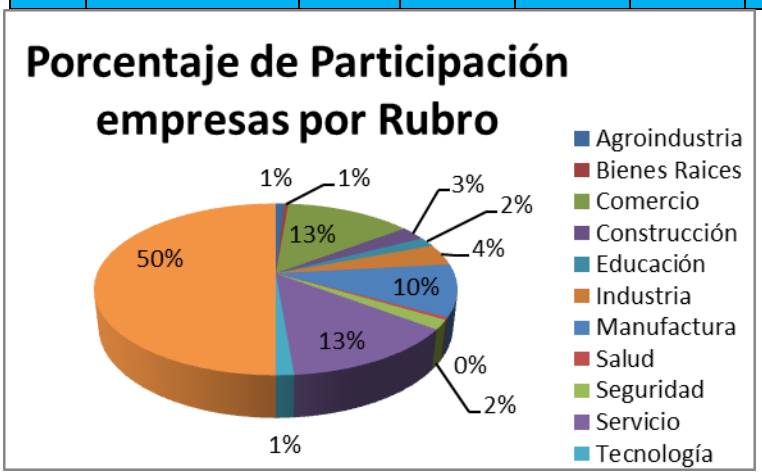
N°	Nombre	Institución
1	Noemí Torres	Secretaría de Trabajo
2	Julieta Ulloa	Secretaría de Trabajo (regional STSS SPS)
3	Martha Benavides	Asociación Hondureña de Maquiladores
4	Karla Ruiz	Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa
5	Ada Aguilar	Cámara de Comercio e Industrias de Cortés
6	Marcela Herrera	COHEP

En esta etapa se elaboraron en total 367 planes de entrenamiento, los cuales fueron los insumos principales del entrenamiento e inserción laboral de jóvenes
Se logrò la participación de 112 empresas en: San Pedro Sula, Choluteca, Tegucigalpa, Choloma, Villanueva, Búfalo, Yojoa, El Progreso, Danlí, Tela, Ceiba, Bajo Aguán, Quimistán, Comayagua y otros municipios aledaños (Ojojona, Santa Ana, Ajuterique, Villa de San Antonio, Villa de San Francisco, Cedros y Guaimaca).
Las 112 empresas participantes se clasificaron en 12 diferentes rubros, 3 de los cuales tuvieron una mayor participación: Servicio con un 27%, Comercio con un 27% y manufactura con un 20%.

A continuación se presentan el total de empresas por rubro y asociación:

N°	Rubro	%	AHM	CCIT	CCIC	Total
1	Agroindustria	2%		2		2
2	Bienes Raíces	1%			1	1
3	Comercio	27%		14	16	30
4	Construcción	5%		5	1	6

5	Educación	4%		3	1	4
6	Industria	8%		8	1	9
7	Manufactura	20%	20	2		22
8	Salud	1%		1		1
9	Seguridad	4%		4		4
10	Servicio	27%		17	13	30
11	Tecnología	3%		1	2	3
	TOTAL	**100%**	**20**	**57**	**35**	**112**

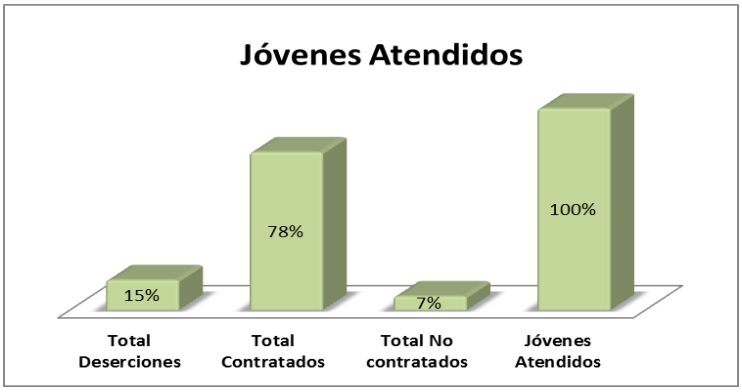


A través de la firma de 412 convenios de entrenamiento; se atendieron un total de 5466 jóvenes que entraron a los procesos de entrenamiento para inserción laboral, entre el 2010 y el 2011. En esta etapa los jóvenes también estuvieron cubiertos por un Seguro de vida y contra accidentes por un monto de Lps 25,000 y recibieron mensualmente Lps. 1,927.00 por un periodo de tres meses, donde las empresas suplieron el resto hasta alcanzar el salario mínimo.

Para el logro de estos objetivos, la STSS invirtió alrededor de US$ 1, 461,071 entre los gastos operativos y de inserción de los jóvenes.

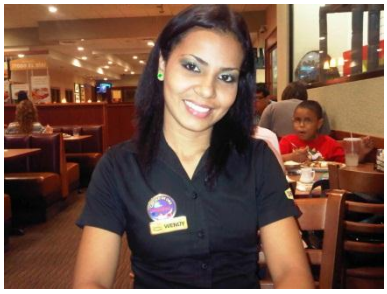
En esta etapa también se superó la meta con un índice de inserción laboral 78% y un índice de retención 85%, como se detalla a continuación

Asociación Cogestora	Jóvenes Atendidos	Total Deserciones	Total Contratados	Total No contratados
AHM	3665	641	2,934	90
CCIC	860	84	688	88
CCIT	941	87	659	195
GLOBAL	**5466**	**812**	**4,281**	**373|**
	100%	**15%**	**78%**	**7%**



Cantidad de jóvenes Atendidos por Rubro/Asociación Cogestora.

N°	Rubro	AHM			CCIT			CCIC			Total		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
1	Agroindustria				8	51	59			0	8	51	**59**
2	Bienes Raíces						0	4	6	10	4	6	**10**
3	Comercio				119	187	306	123	350	473	242	537	**779**
4	Construcción				3		3	1		1	4	0	**4**
5	Educación				3	8	11		4	4	3	12	**15**
6	Industria				160	42	202	24	24	48	184	66	**250**
7	Manufactura	1815	1850	3665	2	189	191			0	1817	2039	**3856**
8	Salud				1	1	2			0	1	1	**2**
9	Seguridad				52	4	56			0	52	4	**56**
10	Servicio				43	53	96	151	165	316	194	218	**412**
11	Tecnología				4	11	15	4	4	8	8	15	**23**
	TOTAL	**1815**	**1850**	**3665**	**395**	**546**	**941**	**307**	**553**	**860**	**2517**	**2949**	**5466**



Ya que en esta etapa, se trabajó directamente con las cámaras y el sector empresarial, esta asociación Publico Privada con el sector empresarial, ha generado confianza entre las empresas y la STSS, desarrollando así un modelo innovador y muy efectivo que presenta soluciones reales a los problemas del ámbito laboral del país.

C) Evaluación de Impacto [10]

Para determinar de forma cuantitativa el impacto del EPEM en los jóvenes Se utilizaron datos de una encuesta de seguimiento que se realizó entre marzo y junio de 2011. Esta encuesta recogió información socio-laboral de una muestra aleatoria de 1151 jóvenes que ingresaron al programa

[10] Llevada a cabo por el consultor internacional Martín González-Rozada, de Agosto a Octubre 2011.

durante los años 2008 y 2009 y de una muestra independiente de 792 jóvenes seleccionados aleatoriamente del **Servicio Público Privado de Intermediación Laboral (SPPIL)** que constituye una bolsa de trabajo para jóvenes de características similares a quienes participan del EPEM (grupo de control potencial). Como en toda encuesta de seguimiento, la información socio-laboral en la línea de base (antes de iniciado el entrenamiento de los beneficiarios) se tuvo que obtener del recuerdo de los jóvenes entrevistados.

El objetivo de la evaluación de impacto fue comparar la nueva situación económica de los beneficiarios del EPEM, como consecuencia del entrenamiento recibido, con la situación económica que hubiesen alcanzado en caso de no haber asistido al programa.

Se evaluaron cuatro tipos de impacto del programa sobre los jóvenes beneficiarios:

i) El impacto del EPEM se cuantificó sobre el cambio en el ingreso laboral real
ii) el tiempo que pasó hasta encontrar el primer empleo
iii) la probabilidad de conseguir empleo y
iv) probabilidad de conseguir empleo con beneficios sociales.

Como resultado de la encuesta y a través de métodos estadísticos, los resultados sugieren que el programa contribuyó a incrementar el ingreso laboral de los beneficiarios en el mediano plazo en alrededor del 12% con relación al ingreso laboral que estos jóvenes hubiesen alcanzado de no haber participado del programa asi como que los jóvenes que pasaron por el entrenamiento del EPEM consiguen trabajo, en promedio, alrededor de dos meses antes que si no hubieran asistido al programa. Este efecto implica una reducción en el tiempo de búsqueda de empleo del 10.5% si se incluyen en el análisis aquellos jóvenes que nunca consiguen trabajo y del 15% si se consideran solo los jóvenes que consiguen algún empleo después del programa.

Los resultados también indican que los jóvenes del grupo de tratamiento tienen una tasa de riesgo de salir del desempleo que es entre 11 y 13 veces mayor que si no hubiesen pasado por el entrenamiento del EPEM y que la probabilidad de conseguir trabajo en el mediano plazo en alrededor de 42% para los jóvenes del grupo de tratamiento comparados con jóvenes de las mismas características pero que no recibieron el entrenamiento del EPEM. Los cocientes de probabilidad estimados implican que un joven que paso por el programa tiene entre 1.6 y 2.1 veces más chance de conseguir un empleo en el mediano plazo que si no hubiese recibido el entrenamiento del EPEM.

En cuanto a la probabilidad de encontrar trabajo, el programa incrementa la probabilidad de encontrar un trabajo con beneficios sociales en el corto plazo alrededor del 63% para aquellos jóvenes que recibieron el entrenamiento del EPEM en comparación con su situación de no haber participado del programa. El programa también incrementa la probabilidad de conseguir un empleo con beneficios sociales en el mediano plazo y la magnitud del impacto estimado es similar a la encontrada en el corto plazo.

A través de los datos resultado de la Evaluación de Impacto, el EPEM se coloca como un mecanismo ágil de entrenamiento para el trabajo e inserción laboral.

D) Resultados generales del componente y lecciones aprendidas

A través de las dos etapas del EPEM, se atendió ingresaron un total de 12,260 jóvenes, de los cuales egresaron 10,109 jovenes, siendo contratados el 93% de estos egresados.

	Meta Programada	Primera Etapa (STSS - CADERH)					Segunda Etapa (STSS-Cogestoras)			TOTAL
		Marzo 2006 a Junio 2009					Noviembre 2010 – 27 Sept 2011			
		2006	2007	2008	2009	Subtotal	2010	2011	Subtotal	
Jóvenes que ingresaron	4.401,00	191,00	580,00	3.877,00	2.146,00	6.794,00	35,00	5.431,00	5.466,00	12.260,00
Jóvenes que terminaron su entrenamiento	4.401,00	129,00	470,00	2.904,00	1.952,00	5.455,00	-	4.654,00	4.654,00	10.109,00
Jóvenes que fueron contratados	2.641,00	97,00	404,00	2.746,00	1.886,00	5.133,00	-	4.281,00	4.281,00	9.414,00

El EPEM es beneficioso para vincular, mediante el entrenamiento, a jóvenes sin oportunidades con el mercado laboral.

El EPEM atendió un total de 6,794 jóvenes, de los cuales 5,133 (75%) consiguieron un empleo al finalizar su entrenamiento. La meta de inserción laboral era él 60% de los jóvenes que ingresaba al EPEM, está fue sobrepasada. El programa EPEM es un programa muy flexible que logra inserción laboral de jóvenes en un período de entrenamiento de 1 a 3 meses. La mayoría de los jóvenes atendidos no hubieran podido optar a los empleos que lograron ya que no tenían inicialmente las condiciones de empleabilidad requeridas por la empresa.

El EPEM es beneficioso para las empresas.

El EPEM atendió más de 250 empresas en todo el país durante su operación. Las empresas percibían beneficios tales como la facilidad de contar con un plan de entrenamiento para sus puestos de trabajo, pero también que el gobierno subsidiaba una buena parte del entrenamiento del personal a ingresar ya que las empresas no incurrían en costos directos de capacitación ni adquirían obligaciones laborales con los jóvenes beneficiarios durante el entrenamiento.
Este apoyo con el subsidio generó nuevos empleos, ya que las empresas no tenían presupuesto para cubrir la capacitación mientras el nuevo empleado lograba la curva de aprendizaje para ser productivo.

El EPEM en su etapa piloto fue exitoso.

La etapa piloto del EPEM superó las metas establecidas de jóvenes empleados, logró ser un piloto altamente eficiente ya que con los recursos disponibles pudo atender a más personas de lo proyectado. Los empresarios durante la ejecución del EPEM mantuvieron mucha apertura y disponibilidad para trabajar en conjunto con esta iniciativa del Gobierno.

El EPEM fue un piloto de aprendizaje para todas las instituciones participantes y generó capacidad instalada para futuras ejecuciones.

Si bien es cierto durante los primeros dos años del ejecución del EPEM no se lograron metas altas con relación a los demás años, toda la experiencia en sus dos etapas sirvieron para formar un equipo humano idóneo para la ejecución del componente, y sobre todo para generar sinergias de trabajo entre el Gobierno y el Sector Privado.

Servicio Publico Privado de Intermediación Laboral (SPPIL)

Antecedentes

La Dirección General de Empleo contaba con un servicio de intermediación que funciona aisladamente en las oficinas de la Secretaría de Estado, no obstante es de señalar que las oficinas en común prestaban un servicio gratuito a la población y se encentraban nichos de colocación de plazas vacantes.

También se cuenta con una oficina de orientación y administración de pruebas que se encarga de dar una orientación general al buscador de empleo en métodos de presentación y otros temas relacionados a la búsqueda de empleo. Esta área contempla la aplicación de pruebas psicométricas y canaliza a las personas a procesos de formación u otras áreas de ayuda.

Es importante enfatizar que la Dirección General de Empleo a realizado grandes avances en el tema de la orientación laboral, es así que se ha abierto al público un centro de orientación para el empleo para atender a las personas que no tienen los conocimientos de elaboración de hojas de vida y envió electrónico de datos personales a los empleadores.

La estructura de la Dirección de Empleo contempla una unidad de colocación selectiva para la colocación y seguimiento a las personas con discapacidad y cuenta con un recurso limitado y poca organización para la captación de vacantes además de manejar operaciones financieras que no corresponden a las funciones de esta oficina.

Costo promedio por vacantes en Tegucigalpa

Servicio	Gasto Mensual (Lps.)	Promedio mensual de inserción laboral (personas)	Costo Promedio por Inserción (Lps./persona)
Colocación de Empleo	166,160.86	59	2,816.29
Colocación Selectiva	86,017.99	0.50	43,009.00
Colocación Internacional	31,991.09	12	2,665.92
Total	289,302.58	71.5	4,046.19

Como se aprecia en la tabla anterior el costo promedio para localizar una plaza vacante es de Lps. 4,0250.00 aproximadamente lo que representa un costo promedio anual de 1 millón de Lempiras; costo desproporcionadamente alto para el impacto en el país.

El servicio de colocación para el año 2010 atendió a 22,396 personas a nivel nacional y registro 11,430 plazas vacantes y 3,719 colocados.

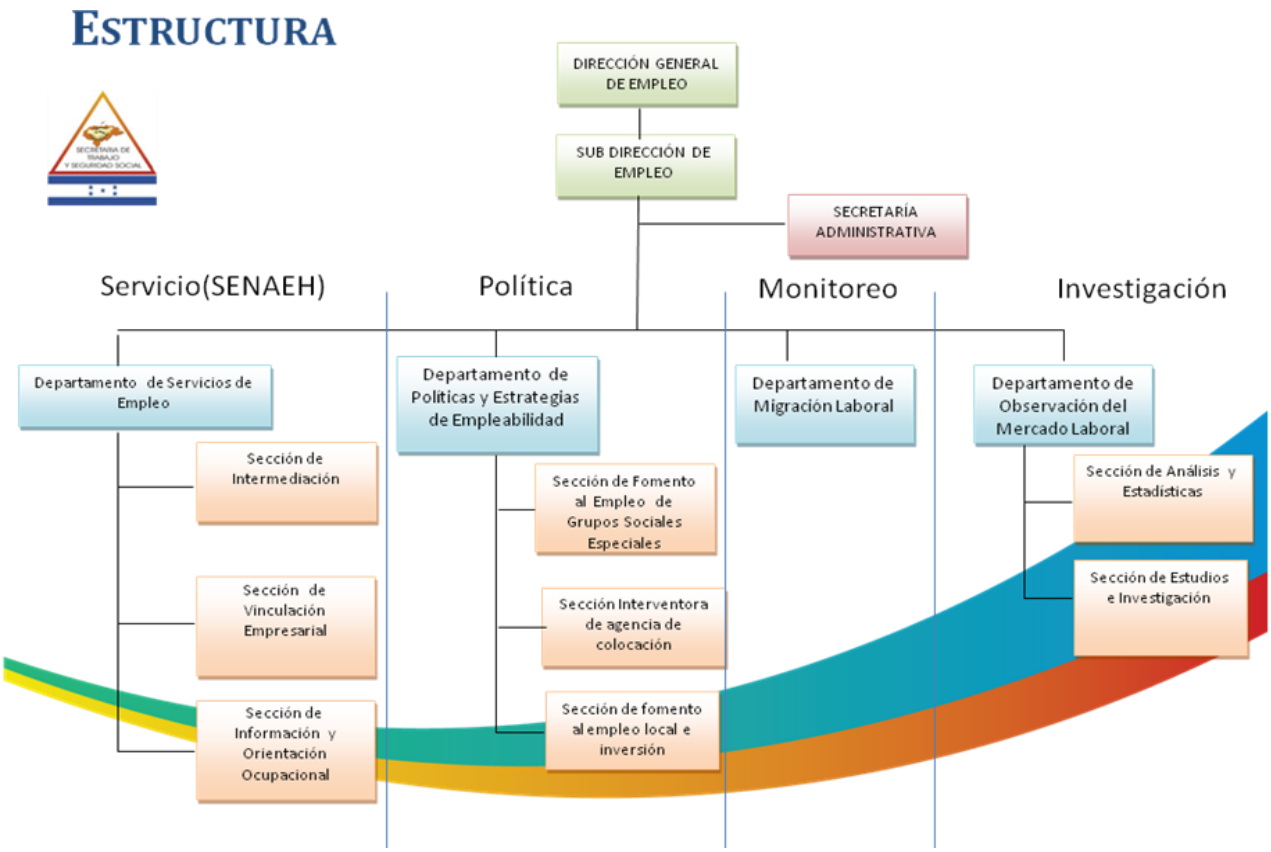
SPPIL y su incidencia en la creación del Servicio Nacional de Empleo de Honduras SENAEH

El establecimiento de un servicio de empleo se remonta a la consultoría sobre el manual operativo de un servicio público privado de intermediación laboral realizado por Roberto Flores Lima en el marco del proyecto PROEMPLEO en el año 2007, que abriendo la brecha a concebir un servicio con lo coparticipación de la empresa privada.

Como parte de las acciones y estrategias que tiene la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social en el marco de sus atribuciones, se ha ido trabajando desde el año 2005 en la ejecución de proyectos con fondos externos en la implementación de programas para generación de empleo en diferentes modalidades. Es así que al presente se está viendo la necesidad de crear un Servicio Nacional de Empleo de Honduras, que aglutine los diferentes programas de empleo (PROEMPLEO, Mi Primer Empleo, Empleo por Hora, Empleo Permanente) y se convierta en una opción para la búsqueda de empleo en el país de forma incluyente que garantice el acceso al empleo de todos los hondureños, generando una bolsa electrónica de intermediación laboral, con procesos sistematizados y modernos (Sistema EMPLEATE) para crear el ambiente adecuado para un proceso de vinculación entre la demanda y la oferta de trabajo. El SENAEH como tal, deberá además articular una red de oficinas de intermediación publico privadas con gremios empresariales que puedan contar al mismo tiempo con servicios de formación profesional oportunos para generar una adecuada oferta de competencias laborales.

Junto a este proceso se hiso evidente generar estrategias activas de empleo, orientándose especialmente a la focalización de fomento al empleo a grupo sociales y territorios, además de ejercer el papel de control y regulación de la migración laboral.

Por lo tanto se vio la necesidad de buscar mejorar la estructura orgánica de la Direccione General de empleo para ubicarla de acorde con las exigencias del mercado laboral y fue asi que en se planteo la necesidad de crear una nueva estructura orgánica que fue aprobada por el acuerdo STSS - 259 – 2011 que dio vida al Servicio Nacional de Empleo de Honduras.



Oficinas Publico Privadas de Intermediación Laboral

Como parte de la red publico privada del servicios, actualmente se han firmado convenios para la implementación de oficinas publico privadas de intermediación laboral con las Cámaras de Comercio de Tegucigalpa, Cortes (SPS), Puerto Cortes, Comayagua, Choluteca, Juticalpa, Islas de la Bahía y Santa Rosa de Copan además de Asociación Hondureña de Maquiladores.

Convirtiéndose Honduras en el primer país en Latino América en implementar un servicio de empleo con coparticipación directa de la empresa privada, contando con oficinas de intermediación al interior de asociaciones empresariales. Además el proyecto PROEMPLEO equipo a dichas oficinas asociadas para que puedan prestar servicio al publico de manera gratuita (Mobiliario de Oficinas y y equipo de computo) y se capacitaron en la utilización del sistema Empléate.

Oficinas de Intermediación Instaladas en las Cámaras de Comercio e Industrias:

i) Equipo y capacitación en CCI de Puerto Cortes y Omoa:

ii) Equipo y capacitación en CCI de Comayagua:

iii) Equipo y capacitación CCI de Copan*:*

iv) Mobiliario y Equipo CCI Choluteca

v) CCI de Olancho:

vi) CCI de Ceiba:

vii) CCI de Progreso:

Remodelación de las Oficinas Publicas de la STSS para la implementación del SENAEH:

Como parte de la implementación del SENAEH en el país se previo la remodelación y equipamiento de las oficinas de Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choluteca, Comayagua, El Progreso, La Ciba:

Oficinas del SENAEH Tegucigalpa:
FOTOS……
Oficinas del SENAEH San Pedro Sula:
Oficinas del SENAEH Choluteca:
Oficinas del SENAEH Comayagua:
Oficinas del SENAEH San Pedro Sula:

Oficinas del SENAEH El Progreso:

Oficinas del SENAEH La Ceiba:

Oficinas del SENAEH Danli:

Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH)

Es un servicio que tiene como fin facilitar la inserción de las personas en el mercado de trabajo, así como incentivar la creación de nuevos empleos a nivel nacional y la agrupación de todos los programas de empleo que están funcionando en la STSS o originados por nuevas leyes de empleo como es el caso particular del programa de empleo por hora. No obstante la generación de un servicio de esta magnitud hace necesario contar con estructuras de apoyo para una entrega de productos que generen un empleo digno como es el caso particular de la Insectoría General del Trabajo.

Objetivo del SENAEH:

Facilitar la inserción laboral de la población desempleada y subempleada, estableciendo contacto directo con las empresas que requiere de talento humano para cubrir sus plazas vacantes, mediante un sistema moderno y ágil de vinculación entre oferta y demanda de empleo y estimulando la formación profesional a través de programas y proyectos que mejoran las competencias laborales.

Contexto Nacional y Línea Base del SENAEH:

Actualmente la inserción laboral en Honduras se realiza en un 85% por medios de afinidad, convirtiéndose así, en un mercado altamente exclúyete que desfavorece las clases mas pobres del país, debido a que no se cuenta con los contactos para aplicar a una vacante. El Servicio Nacional de Empleo de Honduras busca disminuir esta fricción en el mercado laboral, además de armonizar y hacer participar a los hondureños de un mercado de trabajo incluyente en el país.

Alcances del SENAEH:

Atender a 1,715,289 personas con problemas de empleo (50.9% de la población económicamente activa con problemas de empleo).
Ayudar a encontrar candidatos ideales para cualquier empresas en le país o el extranjero que requiera mano de obra Hondureña, llegando a atender a por lo menos unas 15,000 empresas del país que requieran de servicios de intermediación.

Metas de Gobierno:

Atender anualmente al menos 144,907solicitudes de empleo (Equivalente a la tasa de desempleo abierto del país 4.3%).

Que Ofrece el SENAEH:

Ofrece la oportunidad de que un buscador de empleo o empresa pueda aplicar a cualquier programa de empleo que ejecute el gobierno (Mi primer empleo, PROEMPLEO, Empleo por Horas) además de poder publicar las plazas vacantes y generar automáticamente los candidatos ideales para cubrir dicho puesto de trabajo, realizando una vinculación entre la

oferta y la demanda de trabajo generando condiciones de transparencia e inclusión (La empresa tendrá la opción de revisar los candidatos que el sistema genere automáticamente y los que han aplicado manualmente para la selección del personal). Además el SENAEH cuanta con una plataforma única de orientación para el empleo que consiste en brindar un servicio que permita a los buscadores de empleo estar debidamente orientados hacia la ocupación que mejor desempeñan y el proceso de selección al cual se someterán. El principio de funcionamiento del SENAEH está basado en las competencias laborales para desempeñar una ocupación. El Servicio también permite la intermediación de apersonas naturales como por ejemplo buscar empleadas domestica o niñeras para un casa hogar particular. También el SENAEH pretende dar una alternativa para la no migración de los ciudadanos retornados de otros países, entrelazando el sistema EMPLEATE con las oficinas de migración de tal forma que la primera opción que se presente para un migrante retornado sea la posibilidad de un empleo al retornar al país.

Quienes Participan:

En el SENAEH participa el sector gobierno a través de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y el Sector Privado a través de las Cámaras de Comercio e Industrias asociadas al Servicio Nacional de Empleo de Honduras. Posteriormente se incluirá a los gobiernos locales como parte de la estrategia de expansión del Servicio.

Oficinas asociadas:

Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa, del Sur, Comayagua, Olancho, La Ceiba, El Progreso, Puerto Cortes y Omoa, Copan, Islas de la Bahía, Cortes y la Asociación Hondureña de Maquiladores.

Regiones de Incidencia:

El SENAEH ofrecerá servicio presencial en las ciudades de:
Tegucigalpa, Choluteca, Danlí, Comayagua, Juticalpa, La Ceiba, El Progreso, San Pedro Sula, Santa Rosa de Copan, Puerto Cortes y Omoa e Islas de la Bahía.

Y a nivel nacional se cubrirá a todo el territorio utilizando tecnologías web para llegar a todo lugar en donde exista una conexión a internet a través del portal web www.empleate.gob.hn y www.trabajo.gob.hn.

Beneficiarios del SENAEH:

Toda persona en busca de empleo y las empresas; disminuyendo el tiempo para la selección de personal y reclutamiento reduciendo la fricción en el mercado laboral para encontrar un puesto de trabajo.

Beneficio:
Para el empresario:

- Reducción de los tiempos y costos asociados a la búsqueda de talento humano para su empresa.
- Es un Servicio Gratuito
- Acceso a un portal web que le facilite la búsqueda de candidatos a nivel Nacional.
- Atención personalizada para evacuar las dudas y solicitudes de personal.
- Creación de Competencias laborales y perfiles de puesto.
- Publicación gratuita de plazas Vacantes permanentes, empleo por hora, temporal y otros.
- Selección de personal idóneo.

Para el solicitante de empleo:

- Es Gratis.
- Fácil Manejo.
- Servicio Personalizado de Consejería de Empleo.
- Opción a charlas de orientación laboral.
- Acceso a las vacantes publicadas por las empresas.
- Opciones de Capacitación y Emprendedurismo.

Socialización y Promoción del SENAEH

Es importante ver al SENAEH como un sistema interrelacionado de programas de empleo, es por ese motivo que con apoyo del proyecto PROEMPLEO específicamente de la Unidad Coordinadora de Proyectos se tomo la determinación de hacer que los diferentes programas de empleo converjan en el SEANEH estableciendo al mismo como el paraguas que engloba los diferentes proyectos, de esta forma unificamos las campañas de publicidad de los programas de empleo estableciendo como entidad promotora del programa al Servicio Nacional de Empleo de Honduras, tanto para los proyectos con fondos externos como los proyectos con fondos nacionales.

El éxito de la implementación del Servicio radico en una correcta socialización y promoción del SENAEH por lo tanto se planteo realizar dos campañas con divididas de la siguiente forma:

1. Campaña de promoción orientada a los Empresas: El problema mas importante a resolver en los sistemas de intermediación y bolsas electrónicas, es sin lugar a dudas la captación de vacantes, es por eso que el primer paso de socialización del proceso se lleva acabo con las diferentes juntas directivas de las cámaras de comercio o gremios empresariales, donde se pretenda instalar un servicio publico privado de intermediación laboral, para los cual es necesario desplazarse a cada lugar y realizar una presentación ejecutiva con la finalidad de dar a conocer las bondades del servicio y sobre todo el empoderamiento del sector gremial sobre el SENAEH.

Es así que con cada cámara e comercio se realizo una presentación ejecutiva previa y el conceso por parte del sector empresarial de acoger el proyecto adentro de sus respectivos gremios.

Una ves socializado el proyecto con las cúpulas empresariales de los gremios, se procedió programar y realizar dos desayunos informativos que dieran a conocer los diferentes programas de empleo de las STSS y el próximo lanzamiento del servicio, a mas de 330 empresas provenientes de la zona centro y norte del país, donde se aglutinan la mayor concentración de empresas en el país con el objetivo de promover por primera ocasión el lanzamiento del servicio y la ayuda que el mismo brindara a los empresarios.

Campaña de promoción orientada a los buscadores de empleo: seguidamente antes del lanzamiento oficial del SENAEH se pretende imprentar una campaña de medios, dirigida hacia los buscadores de empleo para que puedan accesar al las diferentes oficinas publico privadas de intermediación laboral.

SISTEMA EMPLEATE

El sistema Empleate es una bolsa electrónica de trabajo diseñada para servir de herramienta para operativisar el SENAEH y esta diseñado como un software de panal de abaje que permite se ejecuten otras aplicaciones futuras en su funcionamiento.

Empleate fue estructurado por un grupo de trabajo conformado entre la Unidad Ejecutora de Proyectos y la Dirección General de Empleo, con el fin de establecer un ambiente web que propicie la unificación de las oficinas publico privadas de intermediación laboral y el acceso de los beneficiarios del SENAEH atreves de medios informáticos a través de el portal web www.empelate.gob.hn.

Para la implantación de esta plataforma tecnológica el proyecto PROEMPLEO amplio el ancho de banda de la STSS a 8 megas a nivel central y aumento el acho de banda de todas las oficinas publicas del SENAEH a nivel nacional, además de contratar la programación del sistema a través de la empresa MAXTRON de origen nacional.

El sistema permite a los buscadores de empleo y a las empresas realizar dos tipos de intermediación: una de forma manual donde el buscador de empleo se pone en contacto con la empresa y otra de forma autamatica donde a la empresa que ha publicado una vacante en el sistema le proporciona el candidato ideal según los requisitos puestos por la empresa para cubrir dicha puesto de trabajo. Aunado a eso empleate proporciona una plataforma de seguimiento por la oficinas centrales del SENEH que permite visualizar el trabajo realizado por las oficinas asociadas publicas que conforman el SENAEH.

Resumen de Resultados de funcionamiento del SENAEH con el sistema Empléate periodo 8 de Septiembre a al 1 de Noviembre

- Entradas al Sistema: **54,649**
- Empresas registradas: **814**
- Buscadores de Empleo Registrados: **6,597**
- Intermediaciones: **9,317**
- Plazas Vacantes Registradas: **2,184**
- Peticiones Efectivas al Servicio: **18,912**
- Búsqueda de plazas vacantes sin peticiones a empélate: **35,737**
- Actualmente se incorporo el sistema de orientación para el empleo y administración de pruebas y competencias laborales, donde se pueden establecer y evaluar perfiles de competencias laborales, además de seleccionar los candidatos idóneos para un perfil ocupacional.

Lecciones aprendidas en el funcionamiento del SENAEH

El procesos de implementación del SENAEH fue muy difícil y requirió de varios esfuerzos de integraciones entre diferentes unidades a la interno de la Secretaria del Trabajo y otras instituciones, lo que dejo en evidencia la falta de una estructura orgánica de la Dirección General de Empleo que permita la viabilizar las políticas de empleo en Honduras.

El proceso de conformación de grupos de trabajo internos para la ejecución del sistema Empléate permitió obtener la estructura de un software y base de datos a la medida, de forma que respondiera directamente a las necesidades de diminución e la fricción del mercado de trabajo y la integración de otros sistemas de bolsa electrónica de trabajo.

El Congreso Nacional se encuentra apoyando la creación del SENAEH como una iniciativa del poder Legislativo a favor de la generación de empleo y un apoyo directo a la implementación del programa de empleo por hora y fortalecimiento de la STSS; incidiendo así, directamente en la

generación de empleo en el país, además de promover activamente el incremento de la inversión como variable proporcional al crecimiento de la economía del pueblo hondureño.

El involucramiento de la STSS con otras instituciones estatales (INFOP, SEIP, BCH, Secretaria de la Presidencia, SAG, SIC) conllevara al direccionamiento y fortalecimiento de los sectores productivos del país para la generación de empleo y posicionara al servicio como una política publica del gobierno de turno.

Los productos que se pretende dar de este proyecto están orientados a insertar personas en el mercado laboral o generar alianzas con las instituciones de formación profesional para crear competencias laborales idóneas en las personas para fomentar emprendimientos para la creación de empresas (AUTO EMPLEO).

El SENAEH representa uno de los proyectos más nobles del estado de Honduras y ciertamente uno de los productos más esperados del pueblo.

El Gobierno de Honduras a través de proyectos como PROEMPLEO ha establecido una ruta, por la cual transitamos con el propósito de obtener resultados positivos que deriven en el aumento del nivel de bienestar de la población.

Modernización de la Administración del Trabajo (MAT)

El reto más grande lo constituyo la consolidación de un proceso de transformación de la STSS pasando de una instancia orientada principalmente a la administración de aspectos de conciliación laboral a una orientada al fomento del empleo y la modernización de la administración del trabajo en materia de regulación la metodología empleada paso primero por consolidar un proceso que se denominó ¨Gestión del Cambio Organizacional¨ basada en metodologías reconocidas internacionalmente por su efectividad como ser ISO 9001/2008, Balanced Scorecard y Six Sigma las etapas en las que se desarrolló en proceso fueron las siguientes:

1. EVALUACION DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIENTE Y ELABORACIÓN DE LA LÍNEA BASE

La norma establece que los más primero en un proceso de mejora organizacional es investigar las expectativas, necesidades y criterios de los clientes en cuanto al servicio evaluado, así como tener una línea base o punto de partida que sirva para medir los avances alcanzados.

1.1 Realización de la percepción del cliente

Se realizó un estudio donde se realizaron grupos focales heterogéneos, entrevistas a fondo y encuestas donde se evaluaron los principales servicios que brinda la STSS como ser la

intermediación laboral, la bolsa de empleo, inspectoría, conciliación laboral, cálculo de prestaciones, permisos de trabajo a menores, carne de trabajo a extranjeros entre otros servicios de esto se establecieron las propuestas de mejora y una ruta crítica para su implementación

1.2 Elaboración de la línea base

El marco estratégico de las instituciones públicas esta basado en un marco regulatorio el estudio de línea base partió de investigar el cumplimiento de las competencias legales de la STSS en general y de cada una de sus direcciones y áreas en particular, la estructura de sus recursos humanos en cuanto a formación experiencia competencias, sus recursos tanto físicos como presupuestarios se realizó una evaluación cuantitativa con un esquema comparativo contra mediciones posteriores

2. COMPROMISO DE LA DIRECCION

Uno de los problemas más grandes en un proceso de Cambio organizacional es definir la prioridad de los cambios y es tanto lo que se debe y puede hacer que se corre el riesgo de volverse disperso en las acciones el Compromiso de la dirección no solo se refleja en la dotación de los recursos necesarios para realizar el cambio sino por un proceso de liderazgo e involucramiento.

2.1 Definición de proyectos prioritarios

Con fecha 25 DE Marzo de 2011 el señor Secretario de Trabajo y Prevision Social en vio nota a todos los directores y jefes de área definiendo como procesos prioritarios para la Gestión del cambio Organizacional los siguientes.

- Apoyo para la implementación del SENAEH
- Agilización de los procesos clave para reducir los tiempos de respuesta al ciudadano con el propósito de reducir los tiempos de respuesta al ciudadano
- Instalación del sistema de Atención al Ciudadano SAC
- Implementación de un portal de atención vía WEB mejorando la accesibilidad de los procesos

FOTO DEL SENAEH y SAC

2.2 Nombramiento del Comité de Calidad representante de la Dirección y nombramiento de los Gestores de Calidad

Con fecha 25 DE Marzo de 2011 el señor Secretario de Trabajo y Prevision Social envió nota a todos los directores y jefes de área nombrando y definiendo las funciones del Comité de Calidad, representante de la dirección y gestores de calidad así como estableciendo el compromiso de realizar los proyectos prioritarios bajo la normativa de un sistema de gestión de calidad baso en la norma ISO 9001/2008

Estos dos hitos; la definición de los proyectos prioritarios y el compromiso de realizarlos basados en los lineamientos de la norma ISO 9001/2008, marca un nuevo rumbo, que facilitaría enormemente la Gestión del Cambio organizacional

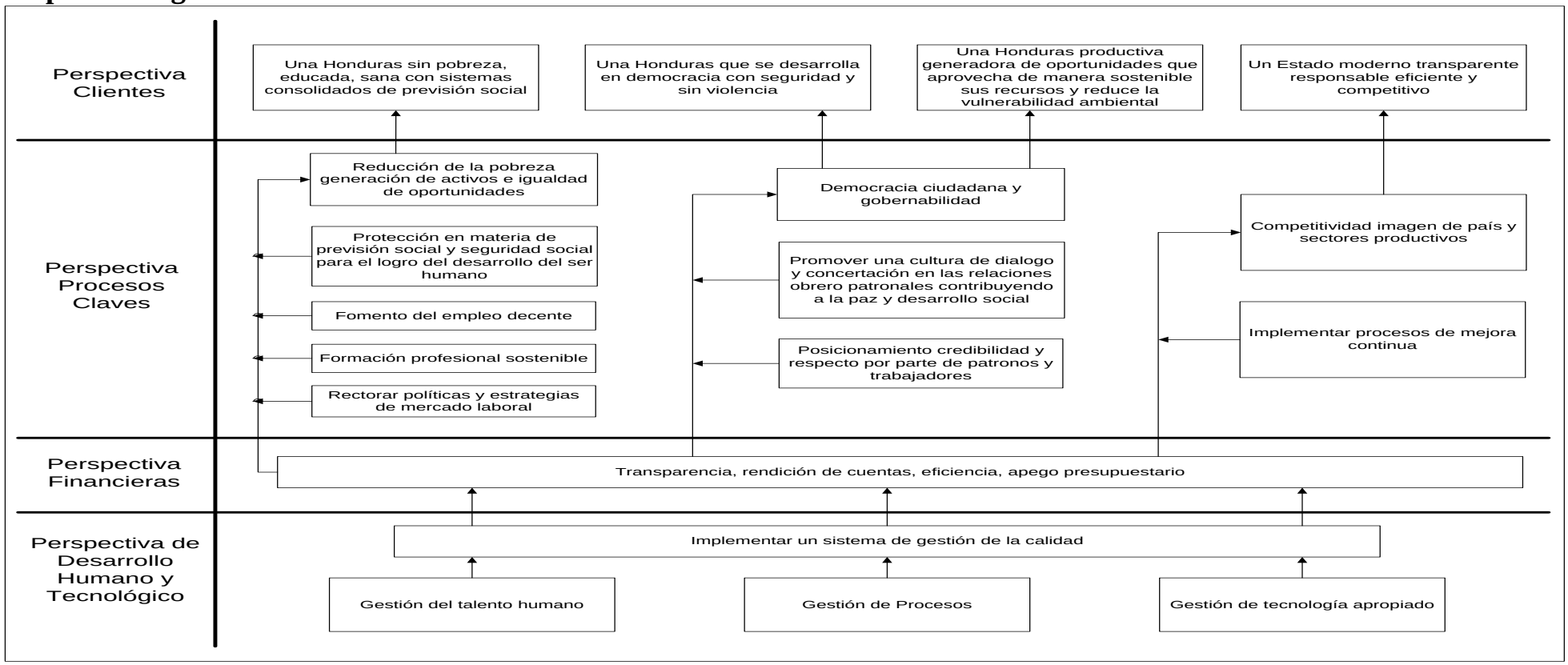
FOTO DEL COMITÉ DE CALIDAD Y GESTORES DE CALIDAD

3. SISTEMA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Para la realización efectiva de la Gestión del Cambio Organizacional se necesitó que las acciones a realizar estuviesen definidas en la planificación estratégica de la organización, para la realización del proceso de planificación estratégica se implementó la metodología de Balanced Scorecard o Cuadro de Mando Integral considerando la aplicación de la ley de ¨Visión de País Plan de Nación¨ definiendo los objetivos, líneas estratégicas, metas e indicadores relacionadas a la competencias legales de la STTS y de todas sus áreas definidas en el estudio de línea base , se realizó un alineamiento del marco estratégico con los objetivos institucionales al plan de país y a su vez un alineamiento de todos los programas con los objetivos institucionales y visión de país.

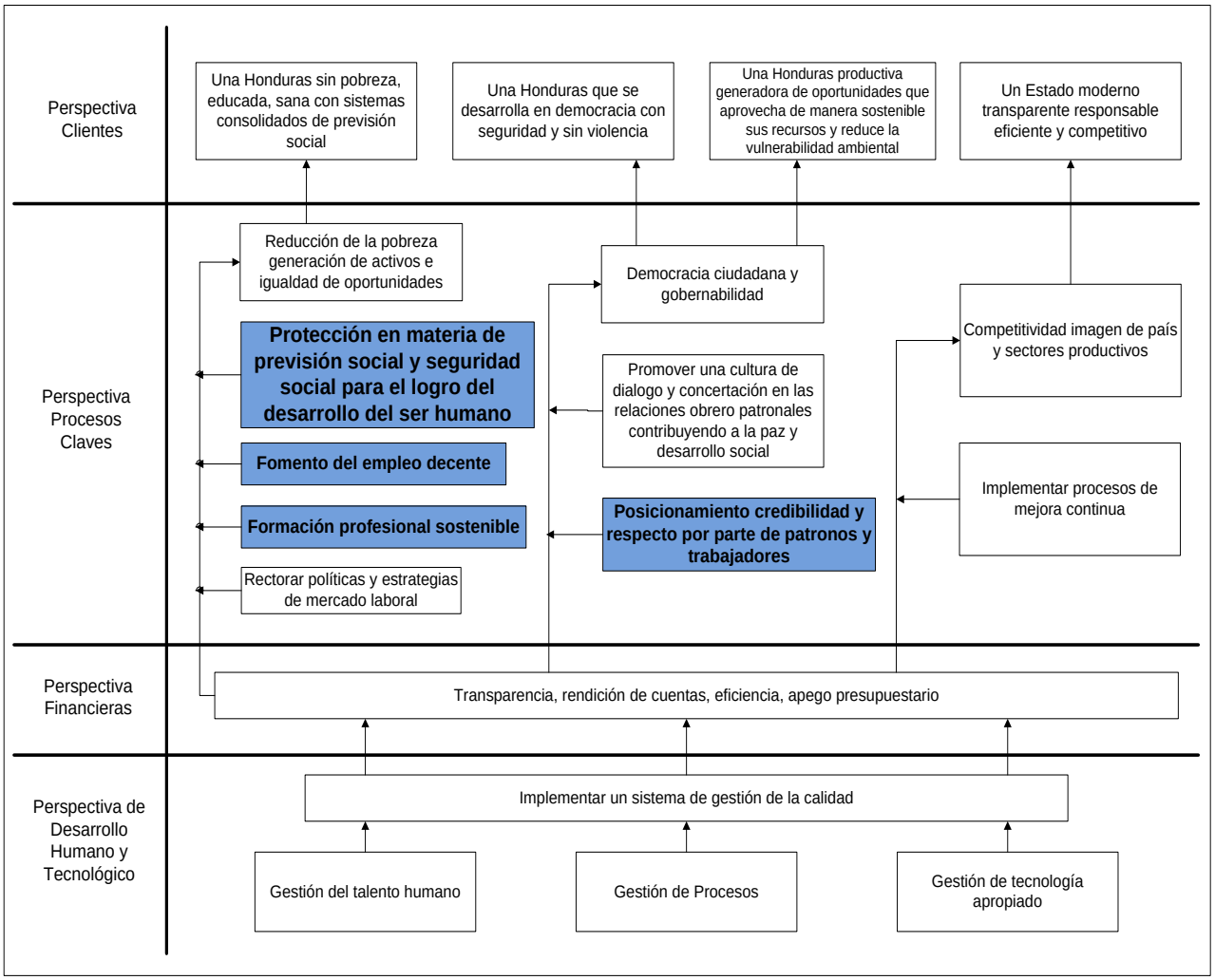
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Mapa estratégico Institucional



Alineamiento de Objetivos con el Marco estratégico

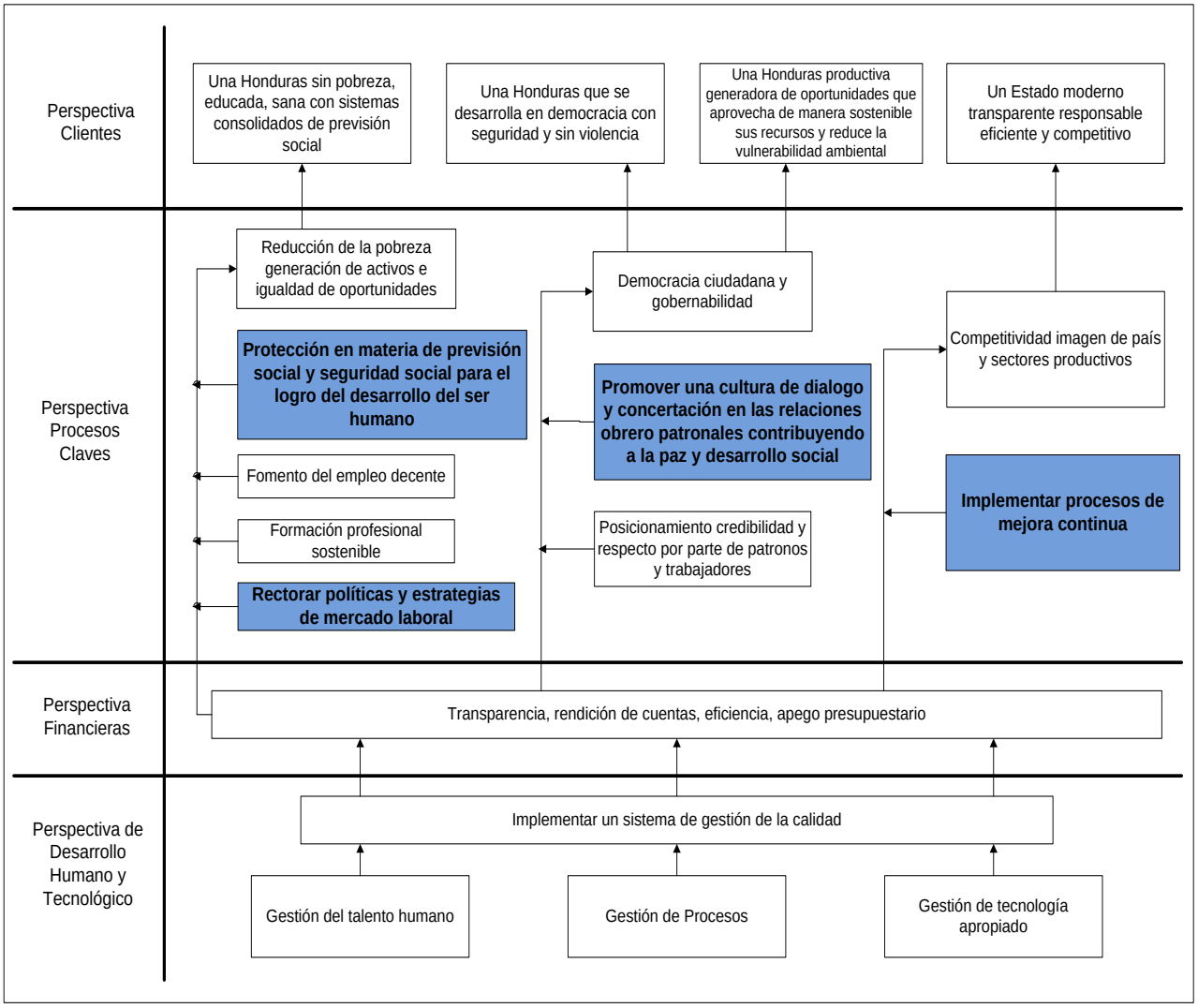
Alineamiento con la Visión



VISIÓN

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

Alineamiento del Mapa Estrategico con la Mision



Misión

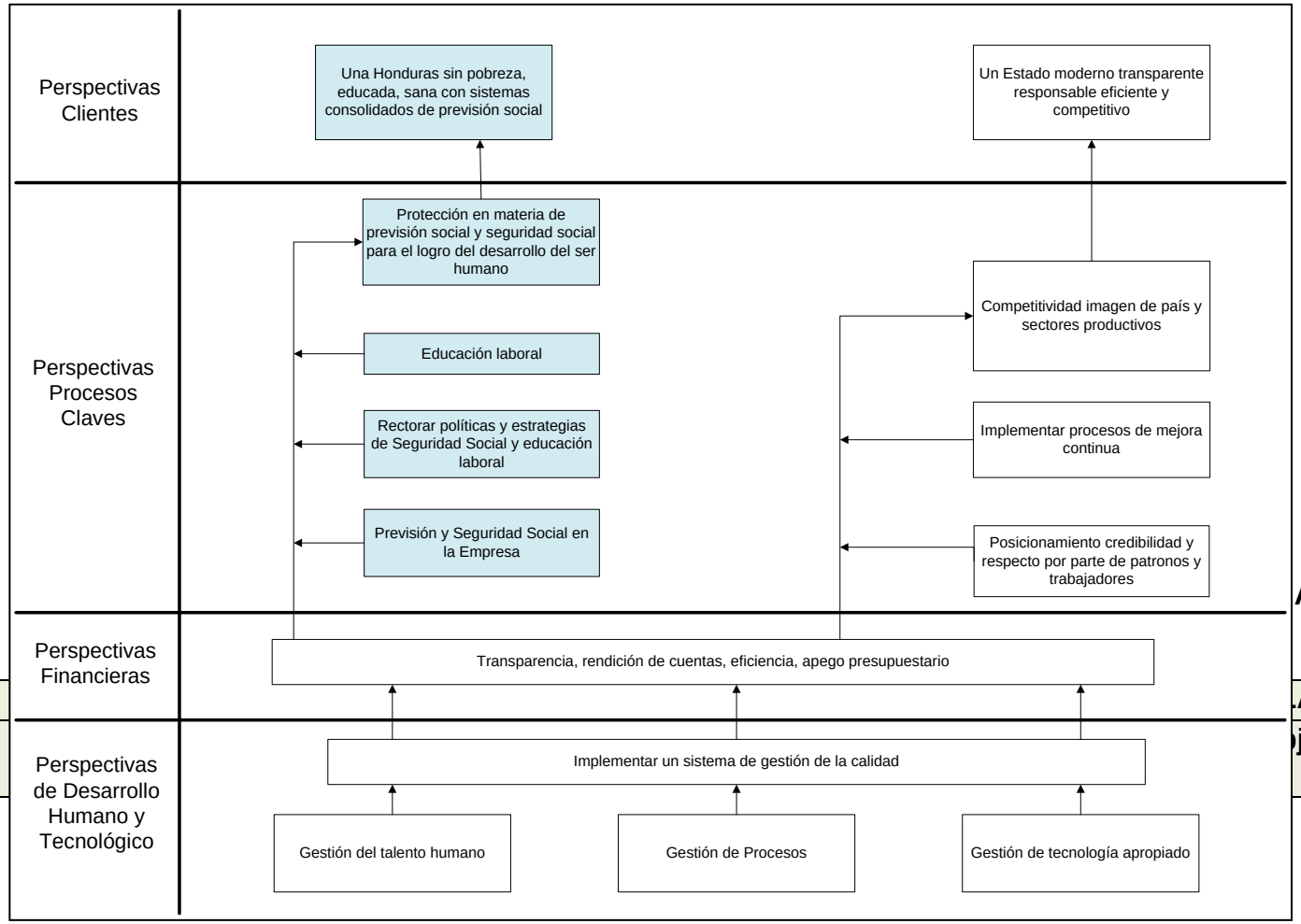
"Somos una institución que desarrolla **procesos de mejora continua**; que **rectora las políticas y estrategias del mercado laboral**, los **sistemas de previsión y seguridad social,** que promueve una cultura de **diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y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

Alineamiento de objetivos al plan de Nación

VISIÓN DE PAÍS			PLAN DE NACIÓN		
Objetivo	**lineamiento estratégico**	**Meta**	**Indicador**	**Objetivos estratégicos institucionales**	**Comisiones**
1. Una Honduras sin pobreza, educada y sana, con sistemas consolidados de Previsión Social	**3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades**	5. Universalizar el régimen de jubilación y pensión para el 90% de asalariados de Honduras	16. % de Trabajadores afiliados a sistemas de previsión.	7. La protección social en materia de previsión y seguridad social, para el logro del desarrollo del ser humano	3. Programa nacional de seguridad social
2. Una Honduras que se desarrolla en democracia, con seguridad y sin violencia.	**2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad**	3. Reducir el Índice de Conflictividad Social a menos de 6	7. Índice de Conflictividad Social	3. promover una cultura de diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y desarrollo nacional 1. Posicionamiento Credibilidad y respeto por parte de patronos y trabajadores	4. Relaciones laborales y dialogo social 6 divulgación e imagen institucional

VISIÓN DE PAÍS			PLAN DE NACIÓN		
Objetivo	**lineamiento estratégico**	**Meta**	**Indicador**	**Objetivos estratégicos institucionales**	**Comisiones**
3. Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo, que aprovecha de manera sostenible sus recursos, y reduce la vulnerabilidad ambiental	**3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades**	Reducir la tasa de desempleo abierto a un 2% y la tasa de sub empleo invisible al 5% de la población ocupada	15. Tasa de Subempleo Invisible	4.Fomento del Empleo Decente	1, programa nacional para generación empleo
				2. Formación Profesional Sostenible	
				9.Estrategia nacional de salarios	
			14. % de la PEA con problemas de empleo	6. rectorar las políticas y estrategias del mercado laboral	
4. Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo	**10. Competitividad imagen de país y sectores productivos**	4. Desarrollar los principales procesos de atención al ciudadano en las instituciones del Estado por medios electrónicos.	65. Numero de Procesos de Atención Ciudadana en las Instituciones del Estado realizados por medios electrónicos.	5. desarrollar procesos de mejora continua	Fortalecimiento institucional
	2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad	5. Situar a Honduras en el tramo 90-100 de la escala percentil del índice de control de la corrupción del BM.	Indicador de Control de la Corrupción (percentil), (Banco Mundial)	8. Transparencia, rendición de cuentas y apego presupuestario	

Cuadro de Mando Institucional
Alineamiento de Objetivos con el Marco estratégico por Programa
COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD



VISION

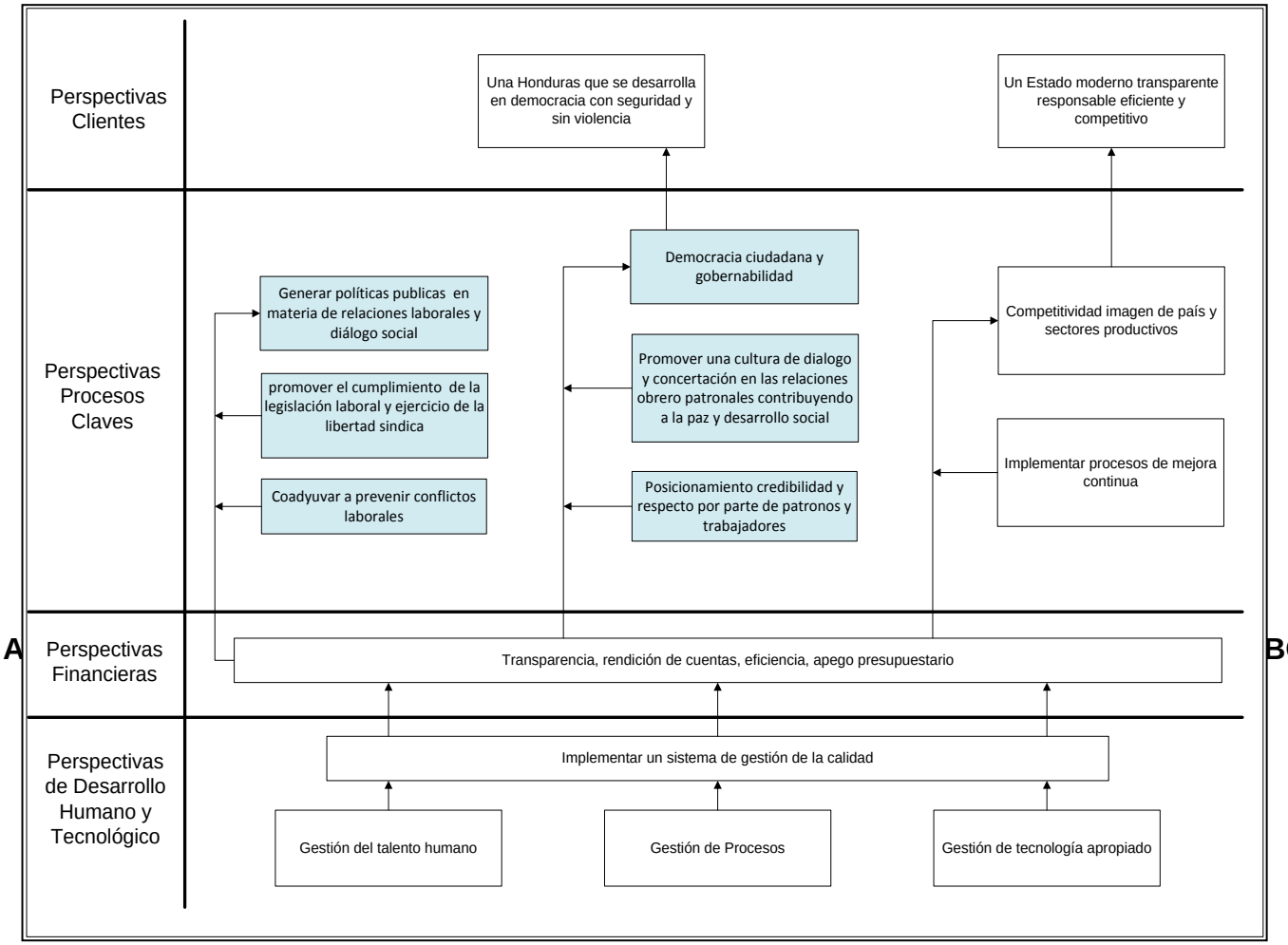
"La Dirección General de Previsión Social habrá contribuido a un país con una estrategia nacional de previsión social homologada, que alcance la mayoría de la población hondureña en las áreas sociales y de educación laboral, fortalecidas en el marco normativo de la seguridad social."

MISIÓN

"La Dirección General de Previsión Social define las políticas de seguridad social y educación laboral contribuyendo, a una eficaz coordinación interinstitucional promoviendo el cumplimiento de la protección social."

1. Una Honduras sin pobreza, educada y sana, con sistemas consolidados de Previsión Social	**3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades**	5. Universalizar el régimen de jubilación y pensión para el 90% de asalariados de Honduras	16. % de Trabajadores afiliados a sistemas de previsión.	1. La protección social en materia de previsión y seguridad social, para el logro del desarrollo del ser humano	Programa nacional de seguridad social

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES



VISION

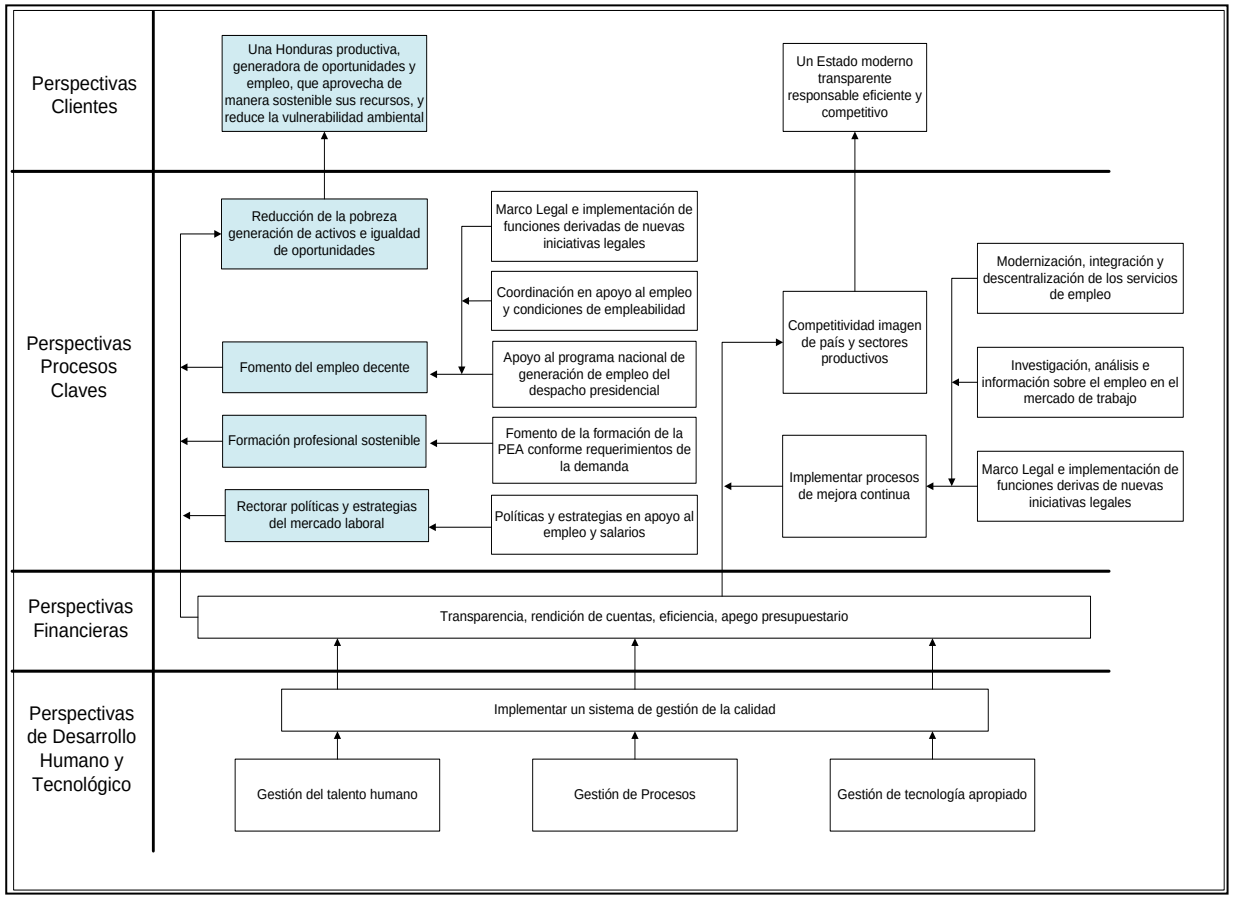
"Para el año 2038 habremos alcanzado el equilibrio entre el capital y el trabajo, garantizado empleos dignos, mejores relaciones entre trabajadores y

MISION

"Somos el programa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Líder en el manejo de las relaciones laborales, Con reconocimiento institucional por ser promotores de la armonía en las relaciones obrero-patronales y por garantizar la aplicación plena y efectiva de derechos y obligaciones fundamentales en el trabajo, Teniendo como eje transversal el diálogo social"

VISIÓN DE PAÍS			PLAN DE NACIÓN		
Objetivo	**lineamiento estratégico**	**Meta**	**Indicador**	**Objetivos estratégicos institucionales**	**Comisiones**
2. Una Honduras que se desarrolla en democracia, con seguridad y sin violencia.	**2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad**	3. Reducir el índice de Conflictividad Social a menos de 6 %	7. Índice de Conflictividad Social	1. Posicionamiento Credibilidad y respeto por parte de patronos y trabajadores 3. promover una cultura de diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y desarrollo nacional	Relaciones laborales y dialogo social

COMISIÓN DE EMPLEO Y SALARIOS



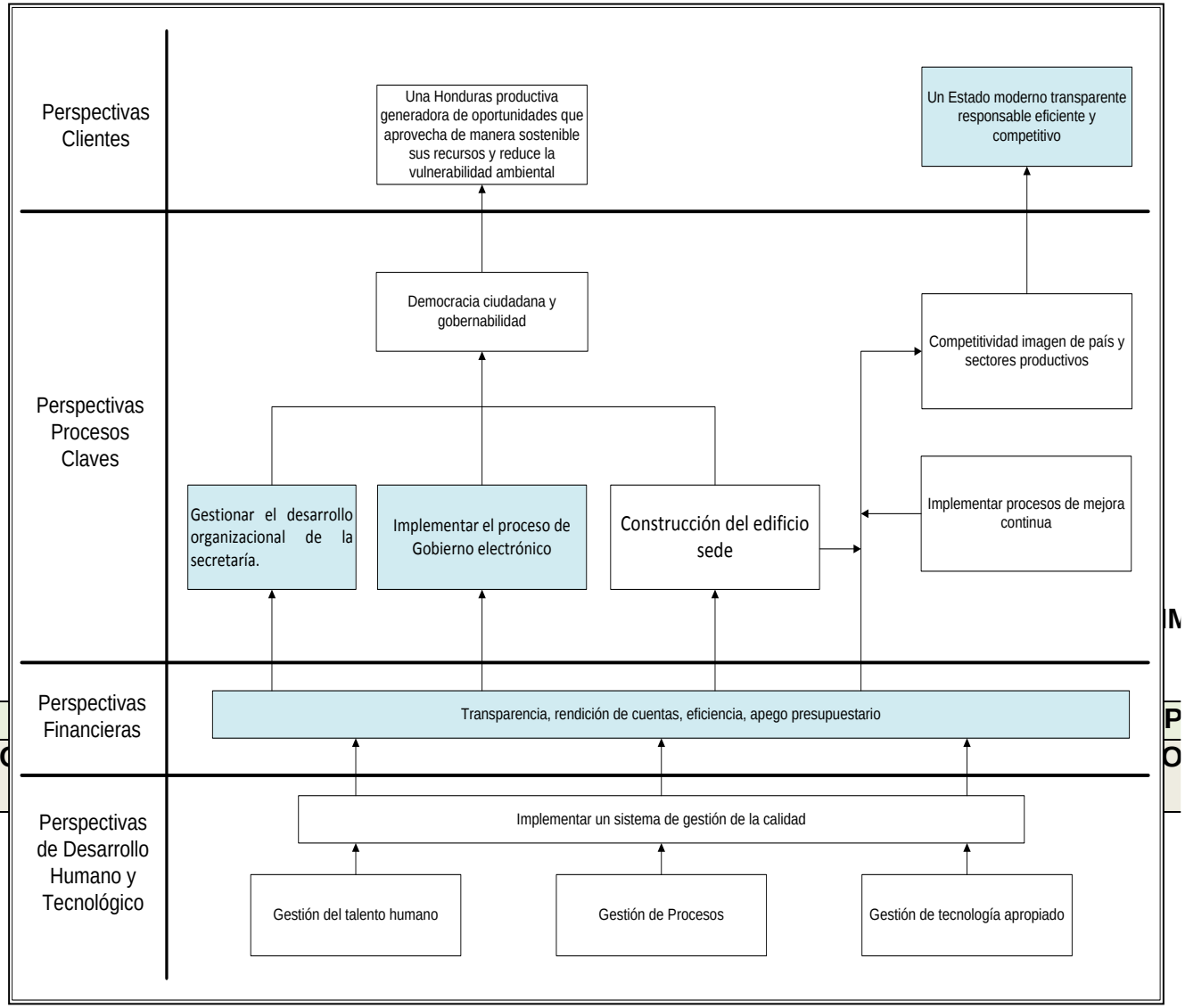
MISIÓN

"Somos un programa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social que contribuimos a mantener y mejorar los niveles de empleo y de salarios (ingresos) de la Población Económicamente Activa a fin de coadyuvar a disminuir la pobreza en el país."

ALINEAMIENTO DE OBJETIVOS AL PLAN DE NACIÓN PROGRAMA NACIONAL PARA LA GENERACION DE EMPLEO

VISIÓN DE PAÍS			PLAN DE NACIÓN		
Objetivo	**lineamiento estratégico**	**Meta**	**Indicador**	**Objetivos estratégicos institucionales**	**Comisiones**
3. Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo, que aprovecha de manera sostenible sus recursos, y reduce la vulnerabilidad ambiental	**3 Reducción de la pobreza generación de activos e igualdad de oportunidades**	Reducir la tasa de desempleo abierto a un 2% y la tasa de sub empleo invisible al 5% de la población ocupada	15. Tasa de Subempleo Invisible	4..Fomento del Empleo Decente	programa nacional para generación empleo
			14. % de la PEA con problemas de empleo	2. Formación Profesional Sostenible	
				6. rectorar las políticas y estrategias del mercado laboral	

COMISIÓN FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.



VISIÓN

"Para el 2038 el programa de fortalecimiento institucional tendrá implementadas reformas sustanciales con capacidad institucional para la generación de las políticas y programas sociales que permita la entrega de servicios de calidad que la sociedad hondureña demanda, contribuyendo a la formación de un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo"

MISIÓN

"Somos un programa que gestionamos el cambio organizacional con el propósito de desarrollar una plataforma institucional que le permita a la STSS afrontar los retos de la modernización de la administración del trabajo a través de políticas, estrategias, tecnologías de la información, formación de competencias clave para el desarrollo del talento humano, planes y servicios que respondan a las necesidades del pueblo hondureño"

4. Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo	**10. competitividad imagen de país y sectores productivos**	4. Desarrollar los principales procesos de atención al ciudadano en las instituciones del Estado por medios electrónicos.	65. Numero de Procesos de Atención Ciudadana en las Instituciones del Estado realizados por medios electrónicos	5. desarrollar procesos de mejora continua Transparencia, rendición de cuentas y apego presupuestario	Fortalecimiento institucional
	2. Democracia ciudadanía y gobernabilidad	5. Situar a Honduras en el tramo 90-100 de la escala percentil del índice de control de la corrupción del BM.	Indicador de Control de la Corrupción (percentil), (Banco Mundial)		

FOTOS DE LA PLANIFICACION ESTRATEGICA 1 Y 2

4. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA DE CALIDAD, MANUAL DE CALIDAD Y PROCESOS OBLIGATORIOS NORMA ISO 9001/2008

Se reafirmó el compromiso de la Direccion mediante una declaración establecida en una política de Calidad y se realizaron los siguientes manuales y procesos obligatorios que exige la norma:

- Manual de calidad
- Control de documentos
- Control de registros
- Control del producto no conforme
- Aplicación de acciones correctivas
- Implementación demedias preventivas
- Realización de auditorías de calidad internas

Gestión de los recursos

De acuerdo a lo establecido se procedió a darle cumplimiento a los requisitos normativos establecidos en este tema como ser: una proceso metodológico para la elaboración del POA presupuesto, análisis de la gestión de los recursos que implica recursos presupuestarios, RRHH, de infraestructura y el adecuado clima organizacional, se definieron las nuevas estructuras organizacionales perfiles del puesto, un nuevo reglamento interno y la implementación de un plan sistemático de capacitación.

Evaluación del clima organizacional

Se realizó la consultoría Evaluación del Clima Organizacional donde se investigaron y analizaron aspectos relacionados con el liderazgo, la dotación de recursos y de la infraestructura mínima requerida para la realización de la labores, las facilidades para innovación, trabajo en equipo entre otros aspectos, se definieron las propuestas de mejora y la ruta crítica para su implementación.

Elaboración de la metodología POA presupuesto

Se realizó la nueva metodología para la elaboración del POA presupuesto alineado a la planificación estratégica y a las últimas disposiciones emanadas por SEFIN y SEPLAN

Manual de Recursos Humanos

Se dispone de un manual de recursos humanos que cumple con toda los requisitos que estipula la norma ISO 9001/2008 el manual contempla los siguientes procesos los cuales han sido previamente sistematizados antes de su documentación

NOMBRE DEL PROCESO	CODIGOS
Control de Asistencia	PRO-PA-SGRH-01
Control de Vacaciones	PRO-PA-SGRH-02

Expedientes Disciplinarios	PRO-PA-SGRH-03
Elaboración de Planillas	PRO-PA-SGRH-04
Anexo desglosado de Sueldos y Salarios	PRO-PA-SGRH-05
Pago de Prestaciones	PRO-PA-SGRH-06
Plan de Capacitación	PRO-PA-SGRH-07
Evaluación del Desempeño	PRO-PA-SGRH-08
Tramite de Licencias reenumeradas y no reenumeradas	PRO-PA-SGRH-09
Nombramientos	PRO-PA-SGRH-10
Contrataciones Temporales	PRO-PA-SGRH-11
Cesantías y Despidos	PRO-PA-SGRH-12

Reglamento interno

Se entregó la propuesta de reglamento interno con las siguientes inclusiones

- Competencias de la STSS.
- Funciones de las Direcciones, Inspección y Procuraduría.
- Funciones de Secretario y Subsecretario de Estado, Secretario General, Secretarios Administrativos o Asistentes de secretaría General.
- Sistema de Gestión de Calidad.
- Modelo de Desconcentración.
- Formalización de la Figura de Secretarios Administrativo.
- Documento flexible, modificable desde el documento del sistema de gestión de calidad, sin que pierda vigencia u obligatoriedad de cumplimiento de normas internas.

Manual de organización y funciones

Se entregó el manual de organización y funciones con la siguiente inclusiones:

A nivel de la STSS

- Competencias de ley de la STSS
- Marco Estratégico
- Estructura

A nivel de direcciones y áreas

- Competencias de ley
- Estructura
- Matriz de cliente interno y externo
- Matriz de procesos
- Perfiles de Puesto

Proceso sistemático de capacitación

Se realizó el siguiente proceso sistemático de capacitación orientado a la obtención de los productos y a fortalecer las competencias clave del personal (incluir fotos)

Listado de los Talleres realizados

No.	**Nombre del Taller**	**Dirigido a:**	**Fecha**	**Lugar**	**Número de Participantes (Promedio)**
1	Taller de Planificación Estratégica	STSS	12 de Noviembre	Sociedades Bíblicas	50
2	Documentación de Proceso	STSS	7 y 8 de Febrero	Sociedades Bíblicas	20
3	Primera Reunión del Comité de Calidad	Comité de Calidad/UCP	12 de Abril	Casa Dorada	20
4	Servicio de Atención al Cliente	SAC/Cal Center/Gestores de Calidad	5 y 6 de Mayo	Sociedades Bíblicas	25
5	Validación de propuestas de simplificación de procesos	DGPS	11 y 12 de Mayo	El Portal del Ángel	40
6	Sistematización y Documentación de los Procesos	UPEG	23 y 24 de Mayo	Sociedades Bíblicas	24
7	Taller de Planificación Estratégica	STSS y Regionales	2,3 y 4 de Junio	Hotel Los Pinos, La Esperanza Intibucá	50
8	Sistematización y Documentación de los Procesos	IGT	14 y 15 de Junio	Sociedades Bíblicas	40
9	Coordinación de Procesos Conjunto	IGT, DGPS y DGE	1 de Julio	Sociedades Bíblicas	30
10	Validación de propuestas de simplificación de procesos	SGRH	11 y 12 de Julio	Sociedades Bíblicas	15
11	Sistematización y Documentación de los Procesos	DGE	21 y 22 de Julio	Hotel Alameda	35
12	Conversatorio	DGE	26 de Julio	Hotel Alameda	22
13	Implementación de E-	Instituciones Gubernamentales	2 de Septiembre	SEPLAN	60

	Goverment				
14	Norma ISO 9000/2008	Gestores de Calidad	12 y 13 de Septiembre	Hotel Plaza del Libertador	20
15	Sistematización y Documentación de los Procesos	DGT, Procuraduría General del Trabajo, Secretaria General	8 y 9 de Septiembre	Hotel Plaza del Libertador	40
16	Productividad y Motivación	STSS	20, 21, 22, 28, 29 30 de Septiembre y 4, 5, 6, 7 , 10, 11, 12, 13, 18 de Octubre	Salones de Capacitaciones de la STSS	350
17	2da Reunión del Comité de Calidad	Comité de Calidad	30 de Septiembre	Hotel Plaza del General	20
18	Coordinación de Procesos Conjunto	IGT, DGPS , DGE, DGT	12 de Octubre	Sociedades Bíblicas	40
19	Planificación Estratégica y Avances del Sistema de Gestión de Calidad de la STSS	Representantes de las Direcciones y Unidades Ejecutoras	14 y 15 de Octubre	Golf Club, Comayagua	60

FOTOS DE PROCUTIVIDAD Y MOTIVACION 1 Y 2

MAPEO, SISTEMATIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

Para el cumplimiento de lo estipulado en la norma ISO 9001/2008 en el capítulo referente a la ¨realización del proceso¨ se procedió a realizar las siguientes actividades:

Mapeo de los procesos

Clasificándolos en:

- Procesos clave,
- Procesos de apoyo y
- Procesos estratégicos,

Se realizó en flujo de procesos de la forma en cómo se estaban realizando antes de su sistematización:

Se definieron los indicadores de desempeño de los procesos:

- Índice de la percepción de la satisfacción del cliente,
- Reducción de tiempos pasos y costos,
- Reducción sistemática del producto no – conforme (reproceso)
- Mejorar la accesibilidad

Sistematización de los procesos y simplificación de los procesos

La sistematización es el proceso de definir los elementos de entrada a los procesos, los parámetros de calidad de esos requisitos, los recursos mínimos requeridos para realizar esos procesos, los registros, la definición del cliente final, del producto final, y sus atributos de calidad y la definición de los Puntos críticos de Control.

Para la realización del proceso de simplificación se analizan cuales actividades se hacen en base a ley (respectarla) que en base a norma (analizando la posibilidad de modificarla) y la costumbre (eliminar las actividades que no generan valor agregado, todos estos elementos se plasmas en una matriz denominad SIPOC que es una herramienta del a metodología de SIX SIGMA

Los puntos críticos de control establecidos en la matriz sirven para establecer un control estadístico de calidad donde un análisis causa efecto se determinan y las medidas preventivas para eliminar las cusas de las no conformidades

Actualmente se ha trabajado en la elaboración de 55 planes de calidad bajo la metodología de SIPOC estos se encuentran disponibles en una herramienta informática denominada Gestión del conocimiento, donde el personal puede navegar en forma interactiva dentro de un proceso pasando de actividades a sub. actividades, marco legal , formatos

Para el control de los tiempos se utilizó la herramienta de la trazabilidad de los procesos donde se definieron las actividades, responsables y tiempos promedios para la realización de las actividades de los diferentes procesos.

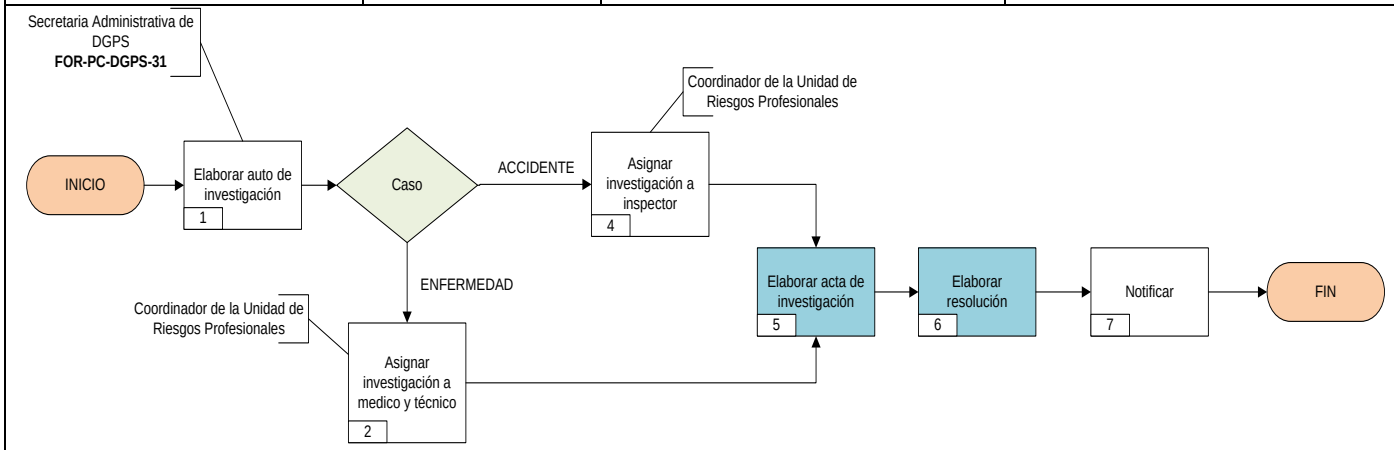
Ejemplos de algunos resultados de la simplificación de procesos

No.	Nombre del Proceso	Procesos Sin Simplificar		Procesos Simplificados		Reduccion	
		Numero de Actividades	Tiempos Promedios (Dias)	Numero de Actividades	Tiempos (Dias)	Numero de Actividades	Tiempos (Dias)
1	Aprobacion de Reglamentos de Trabajo	42	180	15	39	27	141
2	Reconocimiento e Inscripcion de Personalidad Juridica de los Sindicatos	42	240	32	52	10	188
3	Comunicación del Cambio de Junta Directiva Sindical	17	20	10	11	7	9
4	Aprobacion de Reformas a los Estatutos Sindicales	31	180	20	15	11	165
5	Registro de Contratos o Pactos Colectivos	18	30	9	12	9	18

FOTOS DE SISTEMATIZACION DE PROCESOS DE DGE Y DE SISTEMATIZACION DE PROCESOS DE DGT

PLAN DE CALIDAD (SIPOC)			
NOMBRE DEL PROCESO	Investigación por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional		
PROPIETARIO DEL PROCESO	Dirección General de Previsión General	**CODIGO**	PRO-PC-DGPS-03
UNIDADES INVOLUCRADAS	Secretaría Administrativa de la DGPS, Unidad de Riesgos Profesionales, Servicio de Medicina Ocupacional, Unidad de Servicios Legales, Secretaria General, Secretario de Estado	**FECHA DE APROBACIÓN**	
OBJETIVO	Realizar investigaciones de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo en las empresas para la elaboración del acta de investigación indicando las medidas y resoluciones que se debe de tomar sobre el caso.	**REVISIÓN**	

PROVEEDORES	ENTRADA	ATRIBUTOS DE CALIDAD	RECURSOS	DOCUMENTOS DE REFERENCIAS
Unidad de Riesgos Profesionales	1. Expediente que se generó en el proceso de cálculo de indemnización	1. Que contenga toda la documentación conforme al registro de SIPOC de cálculo de indemnización	- RRHH, (Inspector, Medico Secretaría Administrativa) - Computadoras e impresoras - Estaciones de trabajo - Equipo de medición de riesgos para evaluación (DGPS) - Teléfono - Vehículo - Papelería	1. C42 Convenio sobre Enfermedades Profesionales 1934 2. C62 Convenio sobre las Prescripciones de Seguridad 1937 3. Código de Trabajo Art. 92 Literal i, 95 Literal i, 100 Literal g, 196, 397, 398, 402, 403, 404, 405, 617 Literal c 4. Ley de Procedimiento Administrativo Art. 87al 92 5. Decreto No. 39 y su reglamento 49/84



REGISTROS

FOR-PC-DGPS-31 Acta de Investigación
FOR-PC-DGPS-32 Reporte de accidente
FOR-PC-DGPS-33 Informe de Investigación
FOR-PC-DGPS-34 Dictamen Por Investigación de Accidente o Enfermedad Profesional
FOR-PC-DGPS-35 Resolución Por Investigación de Accidente o Enfermedad Profesional

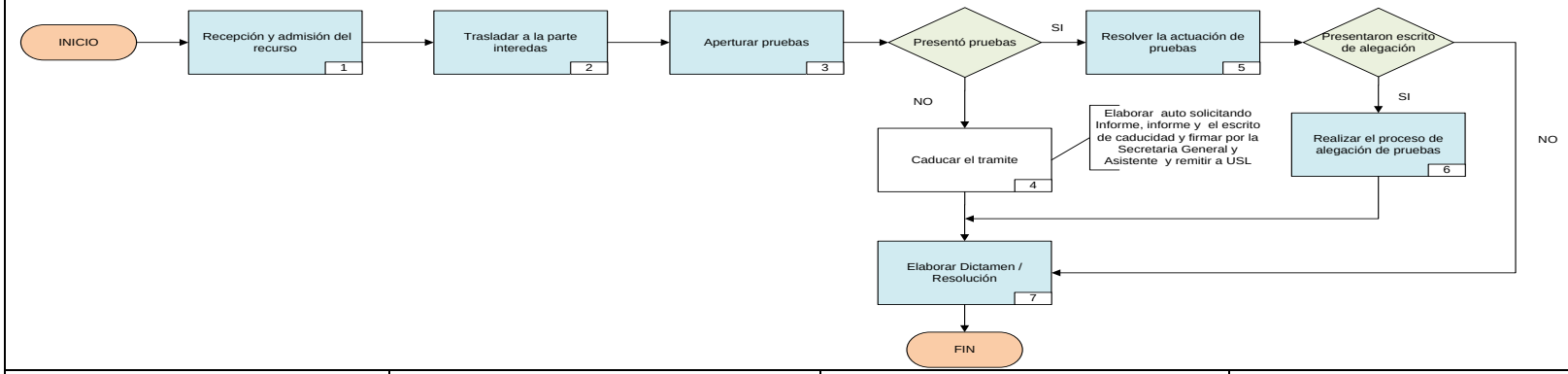
CLIENTES	SALIDA	ATRIBUTOS DE CALIDAD	Control de calidad		
			Puntos de control	Tipo	Frecuencia
Trabajadores, Empleadores	Resolución	Firma y sellada por la Secretaria Administrativa y Director General de Previsión Social	Revisión de acta (secretaria administrativa, Encargado de la Unidad de Riesgos profesionales)	100 %-	Por cada acta que se

					presente

Ejemplo de la metodología SIPOC

PLAN DE CALIDAD (SIPOC)			
NOMBRE DEL PROCESO	Recurso de Apelación		
PROPIETARIO DEL PROCESO	Secretaría General	**CODIGO**	PRO-PC-SG-02
UNIDADES INVOLUCRADAS	Secretaría General, Unidad de Servicios Legales, Inspección General del Trabajo, Secretario de Estado	**FECHA DE APROBACIÓN**	
OBJETIVO	Obtener del jerárquico superior	**REVISIÓN**	

PROVEEDORES	ENTRADA	ATRIBUTOS DE CALIDAD	RECURSOS	DOCUMENTOS DE REFERENCIAS
Apoderados Legales de los empleadores o sus Representantes Legales	1. 1. El Recurso de Apelación se interpondrá ante el órgano que dicto la resolución por el Apoderado Legal del Titular del derecho Subjetivo 2. Carta Poder o Escritura Pública de Poder General otorgada por el Representante Legal del Empleador. 3. Documentación que sustente los alegatos del Recurso	2. Firmada por el apoderado legal o representante legal del titular del interés legítimo afectado firmada y Sellada. 3. Debidamente autenticada o cotejada al momento de la presentación. 4. Documentación debidamente autenticada	- RRHH, () - Computadoras e impresoras - Estaciones de trabajo - Teléfono - Papelería	6. Constitución de la Republica 7. . Código del Trabajo, Artículos 8. Ley de Procedimiento Administrativo artículos, 43,45,46,47,48,49,55,56, 87,al 92,72,61 al 64, 68,al 75



REGISTROS

FOR-PC-SG-01 Autos
FOR-PC-SG-01 Resolución

CLIENTES	SALIDA	ATRIBUTOS DE CALIDAD	Control de calidad		
			Puntos de control	Tipo	Frecuencia

Trabajadores, Empleadores	Resolución declarando con o sin lugar el Recurso	Resolución apegada a la legislación nacional vigente.	Recepción de la documentación	100 %-	Por cada solicitud que se presente

Ejemplo de trazabilidad de los procesos

Trazabilidad Proceso de Riesgos Profesionales (Calculo de Indemnización)		
Actividad	**Responsable**	**Tiempo Promedio**
Solicitud	Unidad de Riesgos Profesionales	1
Acta de Comparecenncia	Unidad de Riesgos Profesionales	
Cedula de Citación	Secretaria Administrativa	
Acta de Comparecenncia	Unidad de Riesgos Profesionales	
Dictamen medico	Servicio de medicina ocupacional	55
Auto de recibido / remisión a la unidad de riesgos	Secretaria Administrativa	6
Calculo de Indemnización por accidente	Unidad de Riesgos Profesionales	
Acta de notificación	Unidad de Riesgos Profesionales	2
acta depago	Unidad de Riesgos Profesionales	20
TOTAL		84

Documentación de los procesos

Unas vez que los proceso fueron sistematizados simplificados y controlados se procedió a su documentación, la documentación de los procesos cumple con todos los requisitos establecidos en la Norma ISO 9001/2008.

A continuación se enlistan los procesos documentados

PROPIETARIO	NOMBRE DEL PROCESO	CODIGOS
Dirección General de Previsión Social	Indemnización por Riesgos Profesionales	PRO-PC-DGPS-01
	Autorización de Trabajo para los y las Adolescentes	PRO-PC-DGPS-02
	Investigación por Accidente o Enfermedad Profesional	PRO-PC-DGPS-03
	Promoción y Capacitación	PRO-PC-DGPS-04
	Estudio de Higiene y Seguridad a Petición de la Inspección General del Trabajo	PRO-PC-DGPS-05
	Estudio de Higiene y Seguridad a Petición de las Empresas	PRO-PC-DGPS-06
	Reglamentos Especiales de Higiene y Seguridad	PRO-PC-DGPS-07
Sub-Gerencia de Recursos Humanos	Control de Asistencia	PRO-PA-SGRH-01
	Control de Vacaciones	PRO-PA-SGRH-02
	Expedientes Disciplinarios	PRO-PA-SGRH-03
	Elaboración de Planillas	PRO-PA-SGRH-04
	Anexo desglosado de Sueldos y Salarios	PRO-PA-SGRH-05
	Pago de Prestaciones	PRO-PA-SGRH-06
	Plan de Capacitación	PRO-PA-SGRH-07
	Evaluación del Desempeño	PRO-PA-SGRH-08
	Tramite de Licencias reenumeradas y no remuneradas	PRO-PA-SGRH-09
	Nombramientos	PRO-PA-SGRH-10
	Contrataciones Temporales	PRO-PA-

		SGRH-11
	Cesantías y Despidos	PRO-PA-SGRH-12
Dirección General de Empleo	Extensión de Carnet de trabajo para extranjeros	PRO-PC-DGE-01
	Extensión de Constancia para migración	PRO-PC-DGE-02
	Atención a buscadores de empleo	PRO-PC-DGE-03
	Atención empleadores	PRO-PC-DGE-04
	Migración Laboral Temporal	PRO-PC-DGE-05
	Extensión de boleta individual de embarque	PRO-PC-DGE-06
	Préstamos de fondos rotatorios	PRO-PC-DGE-07
	Cobros por mora	PRO-PC-DGE-08
	Extensión de Certificado de operatividad para agencias con/sin fines de lucro (reclutamiento de trabajadores para colocación en el extranjero)	PRO-PC-DGE-09
	Extensión de autorización de desplazamiento internacional	PRO-PC-DGE-10
	Extensión de Certificado de operatividad para agencias con/sin fines de lucro (reclutamiento de trabajadores para colocación en el país)	PRO-PC-DGE-11
	Inscripción de Empresas	PRO-PC-DGE-12
	Inscripción de Contratos de Trabajo	PRO-PC-DGE-13
	Monitoreo presencial	PRO-PC-DGE-14
	Cálculo de porcentaje de calificación	PRO-PC-DGE-15
	Atención de Denuncias empleadores	PRO-PC-DGE-16
	Atención de Denuncias trabajadores	PRO-PC-DGE-17
UPEG	Planificación Estratégica	PRO-PA-UPEG-01
	Planificación Operativa y Presupuesto	PRO-PA-UPEG-02
	Seguimiento y Evaluación	PRO-PA-UPEG-03

	Análisis, Diseño e Implementación de Políticas	**PRO-PA-UPEG-04**
	Gestión, Evaluación de Programas y Proyectos	**PRO-PA-UPEG-05**
Secretaría General	**Suspensión de contrato de trabajo**	**PROC-PC-SG-01**
	Recurso de Apelación	**PROC-PC-SG-02**
	Declaratoria de ilegalidad de una suspensión colectiva de trabajo	**PROC-PC-SG-03**
	Compensación de Vacaciones	**PROC-PC-SG-04**
	Ampliación del porcentaje a las empresas para contratar extranjeros	**PROC-PC-SG-05**
Dirección General del Trabajo	**Reglamento Interno**	**PRO-PC-DGT-01**
	Personalidad Jurídica de una Organización Sindical	**PRO-PC-DGT-02**
	Comunicación de Junta Directiva	**PRO-PC-DGT-03**
	Reforma de Estatutos	**PRO-PC-DGT-04**
	Contrato Colectivo	**PRO-PC-DGT-05**
Procuraduría del Trabajo	**Demanda Ejecutiva**	**PRO-PC-PT-01**
	Demanda Ordinaria	**PRO-PC-PT-02**
	Arreglo Extrajudicial	**PRO-PC-PT-03**
	Despido Indirectos	**PRO-PC-PT-04**

Manual de procesos

Se entregó en manual de procesos con las siguientes inclusiones:

- Plan de calidad:
- Flujo del proceso,
- Datos claves sobre el cliente, producto, los insumos y el marco legal.
- Descripción del Proceso
- Matriz de trazabilidad

IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA

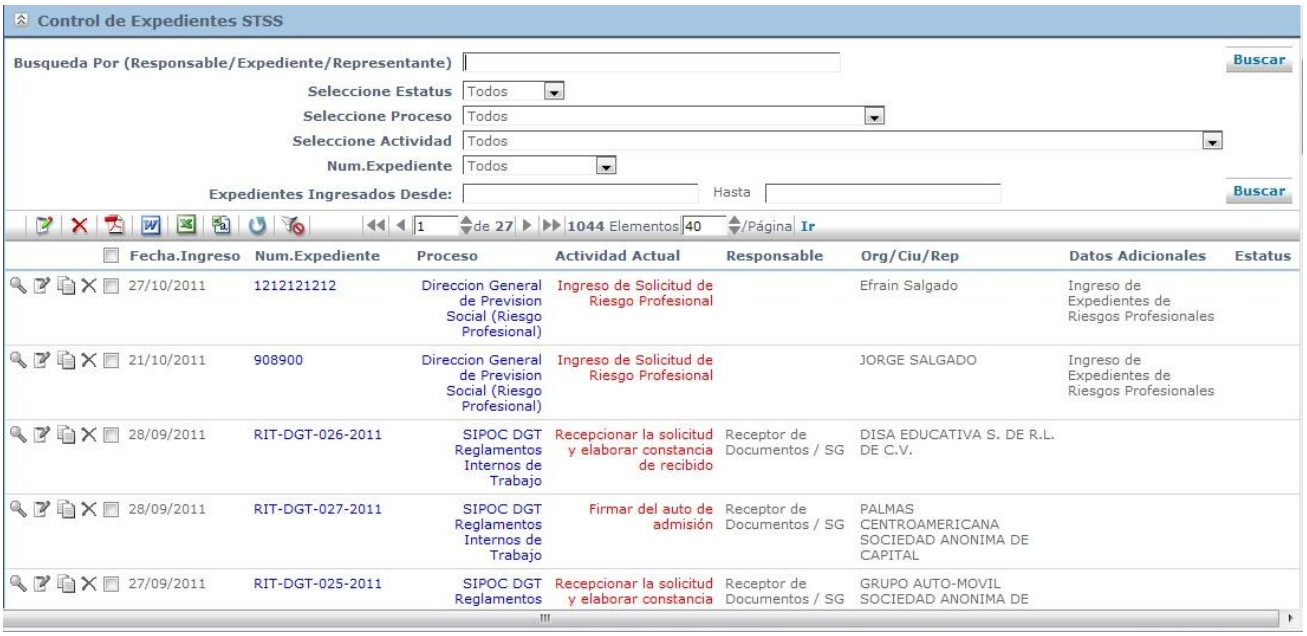
Las propuestas de mejora deberán estar alineadas a los indicadores de medición del desempeño de los procesos establecidas previamente

Automatización de los procesos

Una vez sistematizados y documentados los procesos se procedió a su automatización se desarrolló una herramienta para la trazabilidad de los procesos la cual puede dar en cualquier momento es status actual de un proceso los tiempos que se ha tardado en cada una de las diferentes instancias genera reporte por proceso responsable rango de fecha etc. También tienen la versatilidad de general los reportes estadísticos que requiere la UPEG, loa cuales se generan de la información que se capta de las tablas de entrada (ejemplo: región, actividad económica, edad, sexo etc.) y de las tablas de salida (ejemplo cantidad de permios de trabajo a extranjeros sorteados por actividad económica etc.)

Sistema de trazabilidad

Control de Expediente STSS



Control de Expedientes STSS

Busqueda Por (Responsable/Expediente/Representante) | Buscar

Seleccione Estatus: Todos
Seleccione Proceso: Todos
Seleccione Actividad: Todos
Num.Expediente: Todos
Expedientes Ingresados Desde: | Hasta | Buscar

1 de 27 | 1044 Elementos | 40 /Página | Ir

Fecha.Ingreso	Num.Expediente	Proceso	Actividad Actual	Responsable	Org/Ciu/Rep	Datos Adicionales	Estatus
27/10/2011	1212121212	Direccion General de Prevision Social (Riesgo Profesional)	Ingreso de Solicitud de Riesgo Profesional		Efrain Salgado	Ingreso de Expedientes de Riesgos Profesionales	
21/10/2011	908900	Direccion General de Prevision Social (Riesgo Profesional)	Ingreso de Solicitud de Riesgo Profesional		JORGE SALGADO	Ingreso de Expedientes de Riesgos Profesionales	
28/09/2011	RIT-DGT-026-2011	SIPOC DGT Reglamentos Internos de Trabajo	Recepcionar la solicitud y elaborar constancia de recibido	Receptor de Documentos / SG	DISA EDUCATIVA S. DE R.L. DE C.V.		
28/09/2011	RIT-DGT-027-2011	SIPOC DGT Reglamentos Internos de Trabajo	Firmar del auto de admisión	Receptor de Documentos / SG	PALMAS CENTROAMERICANA SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL		
27/09/2011	RIT-DGT-025-2011	SIPOC DGT Reglamentos	Recepcionar la solicitud y elaborar constancia	Receptor de Documentos / SG	GRUPO AUTO-MOVIL SOCIEDAD ANONIMA DE		

Trazabilidad general por expediente

Trazabilidad General Por Expediente

Busqueda Por(Expediente) | Buscar
Seleccione Proceso: Todos
Seleccione Actividad: Todos
Seleccione Expediente: Todos
Por Fecha Ingreso (DESDE) | HASTA | Buscar

1 de 10 372 Elementos 40 /Página Ir

Proceso	Actividad	Num.Expediente	Fecha.Ingreso	Fecha.Salida	(TE)	(TP)	Desfase	Observaciones.
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-041	13/07/2011 03:34 p.m.			2		JUNTA DIRECTIVA TOTAL PERIODO 2011 -2013 CON VIGENCIA HASTA LA SEGUNDA QUINCENA DE AGOSTO DE 2013
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-045	12/07/2011 03:27 p.m.	12/07/2011 03:27 p.m.	0	2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-046	12/07/2011 02:14 p.m.	12/07/2011 02:27 p.m.	0	2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA TOTAL
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-046	12/07/2011 02:27 p.m.			2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA TOTAL
SIPOC DGT Comunicacion Junta Directiva	Recibir la comunicación	DGT-JD-046-2011	20/07/2011 10:51 a.m.	20/07/2011 10:51 a.m.	0	2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA TOTAL
SIPOC DGT Comunicacion	Recibir la comunicación	DGT-JD-047	12/07/2011 02:24 p.m.	12/07/2011 02:25 p.m.	0	2		COMUNICACION DE JUNTA DIRECTIVA

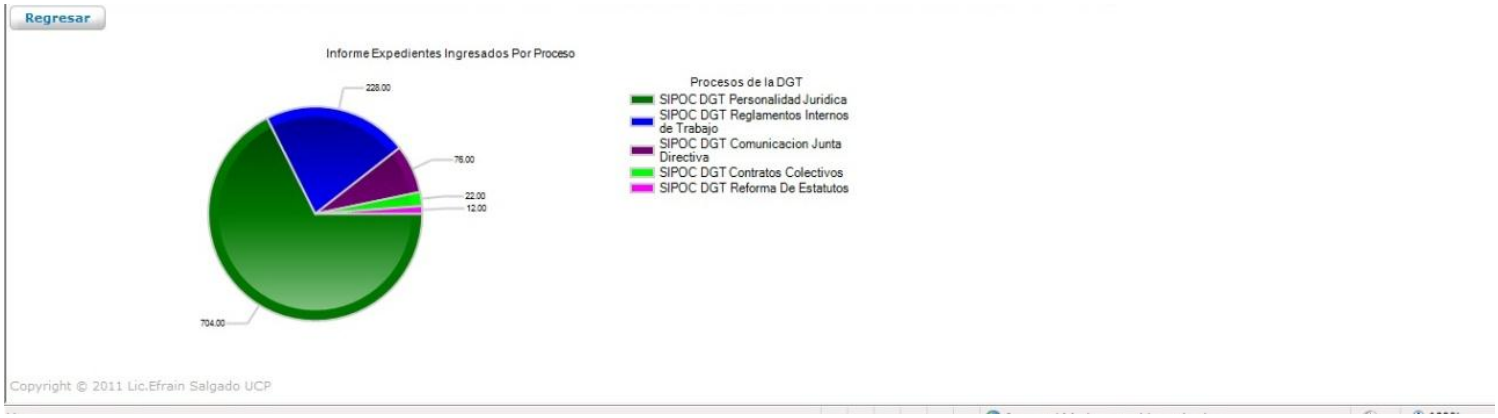
Informe de Expediente por Región

Informe de Expedientes Por Region

Seleccione Region: Todos

Ex Fechaingreso	Ex Numexpediente	Representante	Correo Electronico	Region	Domicilio
25/01/2011	EST-DGT-001-11	Oscar Armando Carcamo Calix, Apoderado Legal			
14/03/2011	EST-DGT-002-11	Ana Julia Arana, Presidente		Region Valle de Sula	
24/03/2011	EST-DGT-003-2011	Juan Barahona, Presidente CEN-FUTH		Region Valle de Sula	
29/03/2011	EST-DGT-004-2011	Norma Cecilia Fonseca, Presidenta del Comité Ejecutivo		Region Valle de Sula	
31/03/2011	EST-DGT-005-2011	Marco Antonio Ferrufino, Presidente		Region Valle de Sula	
06/01/2011	001/CC/11	MUNICIPALIDAD DE PUERTO CORTES			
17/01/2011	002/CC/11	AZUCARERA CHUMBAGUA, S.A. DE C.V.			
17/01/2011	003/ACTA/CC/11	PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA (PANI)			
21/01/2011	004/CC/11	MINERALES DE OCCIDENTE, S.A. DE C.V.			
24/01/2011	005/CC/11				
27/01/2011	006/CC/11	MUNICIPALIDAD DE LA CEIBA			
02/02/2011	007/MR ACTA/11	SECRETARIA DE EDUCACION			
11/03/2011	008-NC-CC-2011	COMISION NACIONAL PRO-INSTALACIONES DEPORTIVAS			
14/03/2011	009-NC-DGT-2011	INDUSTRIAS TIARA, S.A. DE C.V.			
15/03/2011	010-NC-DGT-2011	CORREOS DE HONDURAS			

Informe Expediente ingresados



Sistema de gestión estratégica

Un elemento complementario de la planificación estratégica es el seguimiento de la misma, para esto se ha utilizado un elemento de Balanced Scorecard como es la matriz de Cuadro de Mando, este matriz en el caso de la STSS tiene elementos innovadores como ser: un sistema de codificación que permite el alineamiento de los objetivos y metas institucionales con los del plan de país, la lógica es similar a la utilizada por los contadores en sus manuales (orden de dependencia) de tal forma que cualquier tarea que se realice por medio de la codificación se puede determinar a qué objetivo de país meta o indicador se está contribuyendo y a partir de las actividades mantienen el mismo código de SIAFI, para facilitar la información presupuestaria.

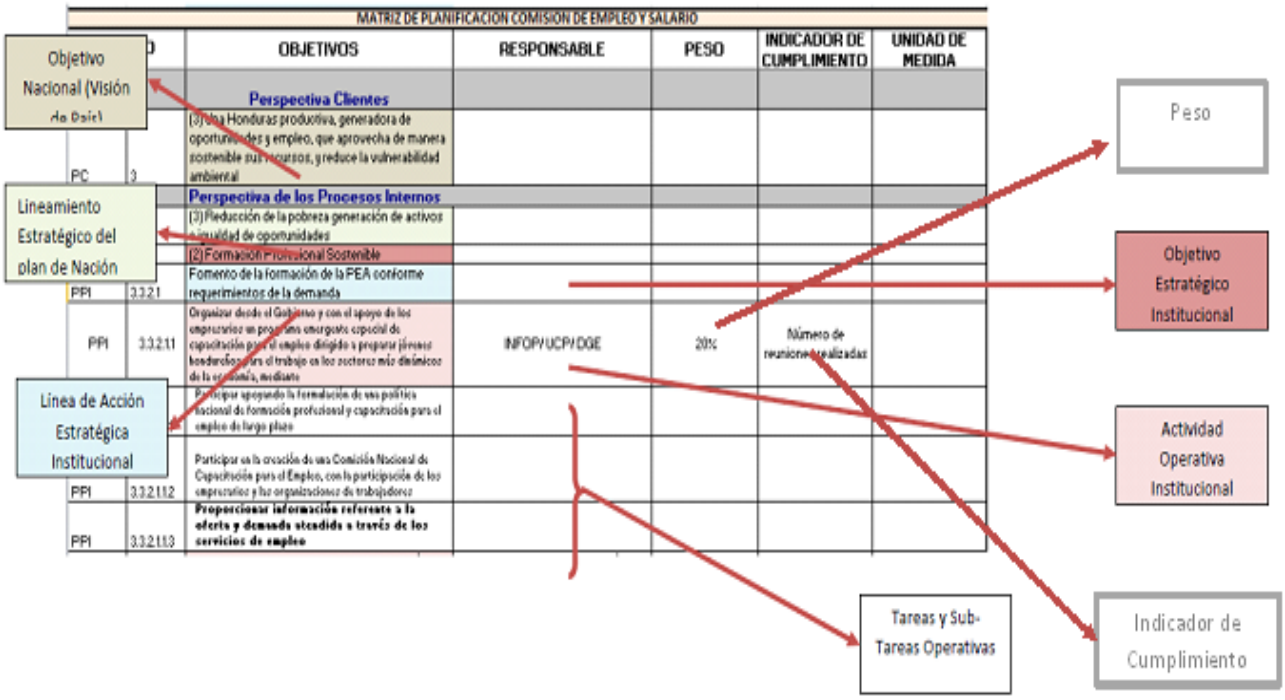
Ejemplo de la jerarquía del código de alineamiento

OBJETIVOS DE PAÍS	Una Honduras sin pobreza, educada y sana con sistemas consolidados de previsión social. **(1)**
LINEA ESTRATEGICA DE PAIS	Desarrollo sostenible de la población **(1)**
OBJETIVO INSTITUCIONAL	Promover la protección social en materia de previsión y seguridad social para el logro del desarrollo del ser humano **(6)**
LINEA DE ACCIÓN	Secuencial
ACTIVIDADES	Actividad Programática **13 Previsión Social y Fomento a la Seguridad Social**
	1301 Dirección y coordinación de Programas
	1302 Medicina e Higiene y Seguridad Ocupacional
	1303 Promoción Social a la Mujer y Menor
	1304 Protección Social al Trabajador
	1305 Protección a la Infancia
TAREAS	Secuencial

Ejemplo del código de alineamiento

CODIGO		OBJETIVOS
		Perspectiva de Clientes
PC	1	Una Honduras sin pobreza, educada y sana con sistemas consolidados de previsión social.
PPI	PPI	**Perspectiva de los Procesos Internos**
PPI	1.1	Desarrollo sostenible de la población
PPI	1.1.6	Promover la protección social en materia de previsión y seguridad social para el logro del desarrollo del ser humano.
PPI	1.1.6.1	Rectorar políticas y estrategias de Seguridad Social
PPI	1.1.6.1.1301.1	Propuesta de creación de las instancias de coordinación técnica y política de la Seguridad Social.
PPI	1.1.6.1.1301.1.1	**Fortalecimiento de la Instancia de Seguridad Social**
PPI	1.1.6.1.1301.2	Impulsar el proceso para la Ratificación del Convenio 102 (Normas Mínimas de Seguridad Social).
PPI	1.1.6.1.1301.2.1	**Validación e implementación de la Estrategia Nacional de Previsión Social**
PPI	1.1.6.1.1301.3	Adecuación de leyes de instituciones de Previsión Social para la ampliación de la cobertura de la PEA, asalariada (meta imperdonable)
	1.1.6.1.1301.3.1	**Coordinación con Instituciones de Previsión Social (sistemas de pensiones)**

Otro elemento interesante es la inclusión de un sistema de ¨pesos¨ ejemplo dependiendo del nivel de esfuerzo (presupuesto, impacto en área geográfica, cantidad de personas beneficiadas) se otorgan pesos para que todo el proceso se pueda cuantificar en base a 100%



Este sistema se automatizo en una herramienta informática denominada Sistema de Gestión Estratégica.

Se pueden generar reportes por meta, objetivo responsable, actividades vencidas, etc.

Sistema Gestión de Estratégica

Administración de Proyectos

Control De Seguimiento De PAC

Administracion de Proyectos | Datos de Proyectos | Seguimiento de Proyectos | Consultas e Informes | Catalagos de Informacion | Seguridad y Perfiles | Poasubactividad

Control de Seguimiento de PAC

Busq(Por Descripcion) Buscar **Proyecto :Promocion al Empleo PROEMPLEO**

Sub.Actividad Todos
Tipo Todos
Metodo Todos

1 de 1 16 Elementos 30 /Página Ir

Sub.Actividad	Tipo	Descripcion	Total.Fondos	Fondos.Ejecutados	Disponible	%.Ejecucion	Observaciones
1.1.1.8	Bienes	Proveer de servicios de telefonia para contactar jovenes del EPEM	13,000.00	6,000.00	7,000.00	46.15	se efectuo el primer pago del proceso de consultoria, se han efectuado 3 pagos de dicha consultoria
1.1.2.1	Bienes	Adquirir equipo informático, software	5,100.00	.00	5,100.00	.00	
1.1.4.5	Bienes	Material Promocional EPEM	10,000.00	.00	10,000.00	.00	
1.1.5.2	Bienes	Mobiliario y Equipo de Oficina para UCP(fax, fotocopiadora, impresora, otros)	4,380.70	4,381.00	.00	100.00	se cumplio lo programado
1.1.5.3	Bienes	Papeleria y Materiales de Oficina	14,000.00		14,000.00	.00	
2.1.1.5	Bienes	Adquisicion de Equipo de oficinas SPPIL	18,000.00	.00	18,000.00	.00	
2.1.1.8	Bienes	Adquisicion de Equipo para Ampliación de red de comunicación informática (equipos de ...	67,950.00		67,950.00	.00	
2.1.2.3	Bienes	FONDOS NACIONALES Proveer de materiales y utiles de oficina central y a las regionales de la STSS	.00		.00		
3.1.2.4	Bienes	Mobiliario y equipo para oficinas regionales y ventanilla de atencion al ciudadano	28,700.00		28,700.00	.00	
3.1.2.8	Bienes	Material promocioal en apoyo a la gestion del cambio organizacional	15,000.00		15,000.00	.00	

Informe de Seguimiento PAC

Informe de Seguimiento del PAC

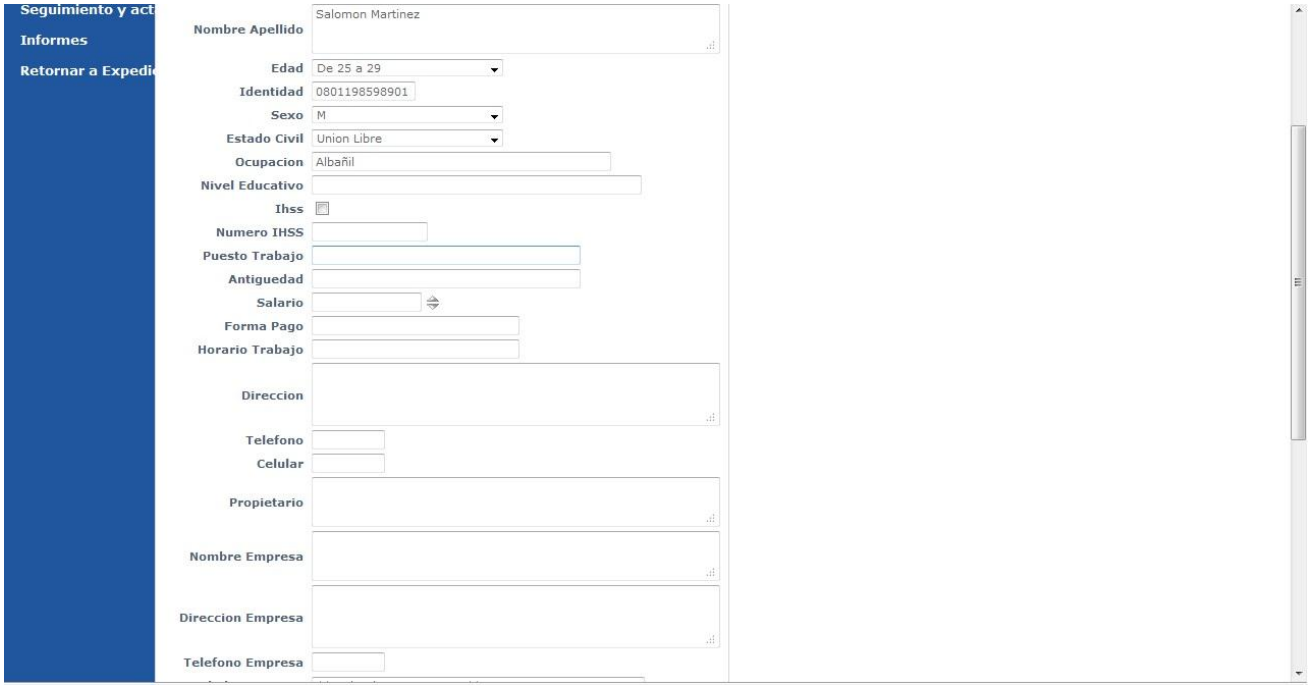
Busque Detalles Por Observacion o SUB.ID: Buscar **Proyecto :Promocion al Empleo PROEMPLEO**

Busqueda Por Tipo de Consultoria Todos

Sub.ID	Tipo	Descripcion	Total Fondos	Pagos.Efectuados	Disponible	%	Observaciones de Ejecucion
1.1.1.8	Bienes	Proveer de servicios de telefonia para contactar jovenes del EPEM	13,000.00	6,000.00	7,000.00	46.15	se efectuo el primer pago del proceso de consultoria, se han efectuado 3 pagos de dicha consultoria
1.1.2.1	Bienes	Adquirir equipo informático, software	5,100.00	.00	5,100.00	.00	
1.1.4.5	Bienes	Material Promocional EPEM	10,000.00	.00	10,000.00	.00	
1.1.5.2	Bienes	Mobiliario y Equipo de Oficina para UCP(fax, fotocopiadora, impresora, otros)	4,381.00	4,381.00	.00	100.00	se cumplio lo programado
1.1.5.3	Bienes	Papeleria y Materiales de Oficina	14,000.00		14,000.00	.00	
2.1.1.5	Bienes	Adquisicion de Equipo de oficinas SPPIL	18,000.00	.00	18,000.00	.00	
2.1.1.8	Bienes	Adquisicion de Equipo para Ampliación de red de comunicación informática (equipos de ...	67,950.00		67,950.00	.00	
2.1.2.3	Bienes	FONDOS NACIONALES Proveer de materiales y utiles de oficina central y a las regionales de la STSS	.00		.00		
3.1.2.4	Bienes	Mobiliario y equipo para oficinas regionales y ventanilla de atencion al ciudadano	28,700.00		28,700.00	.00	
3.1.2.8	Bienes	Material promocioal en apoyo a la gestion del cambio organizacional	15,000.00		15,000.00	.00	
3.2.1.5	Bienes	Adquisición de productos promocionales , elaboración de material publicitario	9,000.00	3,000.00	6,000.00	33.33	se pago fondo pendientes
3.1.1.X	Bienes	Impresión de Manuales de Operación y funcionamiento del SENAE y 6 areas piloto	1,500.00		1,500.00	.00	

Sistema DGP

Riesgo Profesional



Seguimiento De Riesgo

VII. Resumen de logros en los proyectos priorizados

- Creación e implementación del SENAEH definiéndose sus procesos clave, se sistematizaron y documentaron sus procesos, reestructurándose estructura orgánica de la Dirección General de Empleo los perfiles de puesto, automatizado su proceso de intermediación laboral por medio sistema ¨EMPLEATE¨, dotado de equipo, conectividad e infraestructura fisca sus oficinas además capacitar al personal en servicio y atención al cliente.
- Se sistematizaron simplificaron documentaron 54 procesos.
- Se dispone de la herramienta WEB para poder brindar información oportuna sobre el status de los tramites, haciendo más accesible el servicio.
- Se legalizo el funcionamiento del SAC Sistema de Atención al Ciudadano haciendo más accesible el servicio se doto de infraestructura equipo y capacitación al personal en servicio y atención al cliente.
- Se ha iniciado un proceso de cultura de calidad, se dispone de un comité de calidad, un representante de las direcciones gestores de calidad en cada una de la direcciones y áreas.

El proceso de mejora continua es un viaje sin fin, la sostenibilidad del proceso depende de un firme liderazgo y de un proceso sistemático de capacitación continua.

VIII. Proyecto Piloto para Autodiagnóstico de Salud y Seguridad en el Trabajo

En el marco del Programa de Educación Media y Laboral (Préstamo BID1552/SF-HO) se ejecutó el Proyecto Piloto "Autodiagnóstico en Higiene, Salud y Seguridad en el Trabajo, El proyecto piloto, se centró en la validación de una metodología de Autogestión en Higiene, Salud y Seguridad en el Trabajo. Dicha metodología le permite a las empresa realizar su propio Autodiagnóstico en Salud y Seguridad en el Trabajo y la posterior formulación de sus Planes y Programas para la Prevención de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, surgido todo esto de un diálogo tripartito, en el cual se involucran los Técnicos de Higiene y Salud Ocupacional de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, los representantes de los Empleadores y los representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras a través de la figura de los Comités de Higiene y Salud Ocupacional. (Articulo No. 48 Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

El proyecto se instrumentó con la finalidad de contribuir o coadyuvar con los empleadores y trabajadores en la gran tarea que tienen por ley, de contar con lugares de trabajo seguros, libres de riesgos que puedan poner en peligro la salud y la integridad física de sus trabajadores y las fuentes de empleo.

Bajo el proyecto piloto se promovió la implementación de sistemas de gestión en higiene y seguridad en el trabajo, bajo el esquema de un cumplimiento voluntario en el que se considera importante la participación de la gerencia general, los mandos intermedios, operativos, así como de las comisiones mixtas de higiene y seguridad, los coordinadores de los servicios preventivos, y líderes de salud y seguridad en el trabajo designados por el propio empleador y por los trabajadores.

En el diseño de la implementación se contemplaron etapas como la planificación, formación de recursos humanos, instrumentación del compromiso voluntario como punto de partida en la incorporación de las empresas a la experiencia piloto, evaluación de sus sistemas de gestión en un marco de transparencia y el otorgamiento de reconocimientos por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a las empresas participantes que demostraron tener su sistema de gestión bajo el cumplimiento de la normativa y la prevención

de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; a partir de la operación de su sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo.

A partir del 20 de junio del 2011 se reoriento la estrategia hacia la búsqueda de nuevas empresas que ya estuviesen implementando sus propios sistemas de autogestión en salud y seguridad ocupacional, tomando como base parte de la Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (ILO-OSH 2001 OIT), sumando también los criterios de las normas OHSAS 18000 y las normas establecidas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Acuerdo Ejecutivo No. STSS-053-04. Gaceta No. 30,523 del 19 de octubre del 2004).

Cobertura Geográfica

La experiencia piloto se desarrolló en cuatro departamentos de Honduras (Francisco Morazán, Comayagua, Choluteca, Cortes, Santa Bárbara)

Población Objetivo

El programa se dirigió preferentemente a empresas que después de haber sido preseleccionadas y visitadas por la Dirección General de Previsión Social, abiertamente manifestaron tener disponibilidad de participar dado que desarrollan su propio sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, aunado a ello tienen un número aproximado de más de 300 trabajadores.

Las diez empresas participantes pertenecen a diversas actividades económicas y el número de trabajadores directos beneficiados es de aproximadamente 14553, los datos se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro de Empresas Participantes y Población Beneficiaria

EMPRESA	LUGAR	POBLACION BENEFICIADA
I. CABCORP/Embotelladora la Reyna	Valle de Amarateca, Choluteca, Comayagua	306
II. Grupo Deli de Honduras	Choluteca	845
III. Grupo Granjas Marinas San	Choluteca	2100

Bernardo		
IV. Cementos del Norte S.A	Bijao Choloma	257
V. Empresa Nacional Portuaria	Puerto Cortes	1773
VI. Gildan San Miguel	Choloma, Cortes	4757
VII. Gildan Hosiery	Rio Nance, Cortes	1691
VIII. Gildan Choltex	Rio Nance, Cortes	1153
IX. Empresa Nacional de Energía Eléctrica	Nispero, Cañaveral, Santa Cruz de Yojoa, Tegucigalpa	1419
X. Palmas Aceiteras de Honduras (HONDUPALMA)	Progreso	252
TOTAL		**14553**

Fuente: Construido en base al contenido de las cartas de entendimiento facultativo voluntario suscrito entre la empresa, los trabajadores, trabajadoras y la Dirección General de Previsión Social 2011.

Instituciones y Actores Involucrados en el Diseño e Implementación

El proyecto piloto "Autodiagnóstico en Salud y Seguridad en el Trabajo", es un proyecto institucional el cual se realizó a través de la Dirección General de Previsión Social con apoyo de la Unidad Coordinadora Proyectos –UCP– , por lo tanto su diseño, operación actual, evaluación, control y entrega de reconocimientos corresponden a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Dirección General de Previsión Social cuenta con una serie de instrumentos metodológicos como insumos para el proyecto piloto, aunados a los esquemas de asistencia técnica de esta dirección y aplicados por el Servicio de Técnico de Higiene, servirán de base para la ejecución de los sistemas de autodiagnóstico y autogestión en salud y seguridad en el trabajo por parte de las empresas.

La Unidad Coordinadora de Proyecto –UCP- ha dotado la Dirección General de Previsión Social con equipo industrial de higiene y seguridad de última tecnología (luxómetros, sonómetros, dosímetros, monitor de estrés térmico, monitor de vibraciones humanas, monitor laser para partículas ambientales, bombas personales para la captación de materia particulada, bombas brager, balanza analítica), equipo protección personal, computadoras portátiles, videograbadoras, equipo audiovisual, valorado con un montón de Lps. 4,200,000.00

LOGROS

1. ***Implementar un modelo de autodiagnóstico de salud y seguridad en el trabajo en empresas piloto de diferentes sectores del país.***

Las empresas que participan en el proyecto piloto Autodiagnóstico en Salud y Seguridad en el Trabajo, comparten un fin: incorporar en su administración acciones sistemáticas de carácter preventivo y de mejora continua que permita contar con centros de trabajo libres de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se deja constancia de las empresas participantes que en base a compromisos voluntarios entre trabajadores, trabajadoras y empleadores se han destacado por su avance eficaz en la consecución de una empresa segura con trabajo seguro, se ha sensibilizado a las empresas para que traten de mantener tasas de accidentabilidad por debajo del 10% en función del número de trabajadores promedio, de mantenerse con cero porcentajes de defunciones y cero accidentes de trabajo con incapacidades y cero accidentes de trabajo con incapacidades permanentes.

2. ***Capacitar al personal involucrado de la STSS, empresas y otras organizaciones involucrados en la implementación del modelo de autogestión en salud y seguridad en el trabajo.***

Desarrollo de tres (3) jornadas de capacitación con el Servicio Técnico de Higiene y Salud Ocupacional. (Inducción para uso de la metodología del autodiagnóstico tres días; Uso y manejo de Equipos de Medición 2 días; Curso sobre Ruido y Vibraciones apoyado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica 4 días) (15 participantes)

Inducción del personal designado por las empresas como monitores para el uso de la metodología definida. (30 personas en total)

Desarrollo de dos talleres de capacitación sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo dirigido a los Inspectores Polivalentes 3 días cada taller (60 participantes)

3. ***Asesorar a la DGPS sobre el Proceso de Verificación de Sistemas de Gestión ocupacional***

Elaboración del documento titulado "Sistema de Acreditación de las Entidades Privadas de Verificación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo" el cual describe los criterios generales o requisitos técnicos que deben cumplir las entidades privadas de verificación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que soliciten ser acreditadas por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

4. ***Apoyo en la coordinación que la STSS a través de la DGPS realice con SECPLAN, la AMHON, SERNA, y las municipalidades a las que se les ha descentralizado el proceso de licenciamiento ambiental para capacitar a los técnicos y empresas en lo referente a salud y seguridad ocupacional (aplicación del RGMPATEP)***

Un taller de 2.5 días sobre salud y seguridad en el trabajo dirigido a los Técnicos de las Unidades Municipales Ambientales a quienes se les ha descentralizado el proceso de licenciamiento ambiental y los cuales tiene la potestad de hacer las auditorias en la empresas, para lo cual es un buen aliado para la Secretaría de Trabajo para realizar este tipo de proceso (25 participantes)

IX. Ejecución Financiera

Banco Interamericano de Desarrollo
Informe de Terminación de Proyecto –2006 PCR
Evaluación del Prestatario

Nombre del Proyecto: Educación Media y Laboral // 1552 SF-HO-2	
Agencia(s) Ejecutora(s): Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)	
Prestatario: Gobierno de Honduras, a través de la Secretaría de Finanzas (SEFIN)	
Fecha de Aprobación del Proyecto: Jun-09-2004	Fecha Efectividad Contrato: Dec-21-2004
Fecha Evaluación Prestatario: 24 de abril de 2013	Fecha Esperada Taller de Cierre: 11 Nov 2011

Clasificación del Desempeño del Proyecto por el Prestatario

La probabilidad de Lograr su Objetivo(s) de Desarrollo:

[X] Muy Probable (MP) [ ] Probable (P) [ ] Poco Probable (PP) [ ] Improbable (I)

Implementación del Proyecto:

[X] Muy Satisfactorio (HS) [ ] Satisfactory (S) [ ] Poco Satisfactorio (PC) [ ] Muy Insatisfactorio (MI)

Sostenibilidad de Resultados de Proyecto:

[X] Muy Probable (MP) [ ] Probable(P) [ ] Poco Probable (PP) [ ] Improbable (I)

Comentarios:

Desempeño del Prestatario

Por favor clasifique su propio desempeño durante la preparación y ejecución del Proyecto:

[X] Muy Satisfactorio (MS) [ ] Satisfactorio (S) [ ] Poco Satisfactorio (US) [ ] Muy Insatisfactorio (MI)

Comentarios:

Desempeño del Banco

Por favor clasifique el desempeño del Banco durante la preparación y ejecución del Proyecto. Elementos que deben ser considerados, incluir hasta que punto el Banco facilitó la participación en el diseño del proyecto, propuso adecuadas soluciones técnicas a problemas identificados, y respondió a las necesidades del Prestatario (sentido del tiempo a la respuesta del Banco, y selección de tipo de instrumento) así como asistencia técnica (y la flexibilidad de responder a situaciones de emergencia durante la implementación del proyecto. Sus comentarios serán incorporados en el PCR, sin ser alterados). Favor notar que esta sección será replicada sin alterar al cuerpo principal del PCR.

[x] Muy Satisfactorio (MS) [ ] Satisfactorio (S) [ ] Poco Satisfactorio (PS) [ ] Muy Insatisfactorio (MI)

Comentarios: El PCR se debe programar a corto plazo.

Sugerencias Adicionales para Mejorar el Desempeño del Banco

Comentarios/sugerencias adicionales para mejorar el futuro desempeño del Banco

Banco Interamericano de Desarrollo
Informe de Terminación de Proyecto –2006 PCR
Evaluación del Prestatario

Nombre del Proyecto: Programa de educación Media y Laboral	
Agencia(s) Ejecutora(s): Secretaría de Educación (SE)	
Prestatario: Banco Interamericano de Desarrollo	
Fecha de Aprobación del Proyecto: 09/06/2004	Fecha Efectividad Contrato: 21/12/2004
Fecha Evaluación Prestatario:	Fecha Esperada Taller de Cierre: 18/10/2011

Clasificación del Desempeño del Proyecto por el Prestatario

La probabilidad de Lograr su Objetivo(s) de Desarrollo:

[x] Muy Probable (MP) [ ] Probable (P) [ ] Poco Probable (PP) [ ] Improbable (I)

Implementación del Proyecto:

[x] Muy Satisfactorio (HS) [ ] Satisfactorio (S) [ ] Poco Satisfactorio (PC) [ ] Muy Insatisfactorio (MI)

Sostenibilidad de Resultados de Proyecto:

[x] Muy Probable (MP) [ ] Probable(P) [ ] Poco Probable (PP) [ ] Improbable (I)

Comentarios: El desempeño del Prestatario fue muy satisfactorio a nivel de la UCP. Se consideró poco satisfactorio durante el periodo del proyecto en el que se registró la crisis financiera internacional (2008-2010) y la crisis política en Honduras (entre 2009 y 2010). Ambas crisis generaron problemas en el manejo de la administración pública, con falta de recursos e incertidumbre.

Desempeño del Prestatario

Por favor clasifique su propio desempeño durante la preparación y ejecución del Proyecto:

[ ] Muy Satisfactorio (MS) [x] Satisfactorio (S) [ ] Poco Satisfactorio (US) [ ] Muy Insatisfactorio (MI)

Comentarios: El desempeño es medible en base a los resultados del Programa y a las opiniones de los beneficiarios en el marco del Taller de Cierre.

Desempeño del Banco

Por favor clasifique el desempeño del Banco durante la preparación y ejecución del Proyecto. Elementos que deben ser considerados, incluir hasta que punto el Banco facilitó la participación en el diseño del proyecto, propuso adecuadas soluciones técnicas a problemas identificados, y respondió a las necesidades del Prestatario (sentido del tiempo a la respuesta del Banco, y selección de tipo de instrumento) así como asistencia técnica (y la flexibilidad de responder a situaciones de emergencia durante la implementación del proyecto. Sus comentarios serán incorporados en el PCR, sin ser alterados). Favor notar que esta sección será replicada sin alterar al cuerpo principal del PCR.

[x] Muy Satisfactorio (MS) [ ] Satisfactorio (S) [ ] Poco Satisfactorio (PS) [ ] Muy Insatisfactorio (MI)

Comentarios: El desempeño del Banco se considera satisfactorio, habiéndole dado un seguimiento cercano al Programa e interviniendo oportunamente a los requerimientos de la UCP. El Banco jugó un papel central en la transferencia de los contendidos del Programa a las nuevas autoridades y por lo tanto en la vigencia del compromiso de la Secretaría de Educación.

Sugerencias Adicionales para Mejorar el Desempeño del Banco
Comentarios/sugerencias adicionales para mejorar el futuro desempeño del Banco: Se agradece el apoyo constante brindado por el Banco y nuestro deseo es que sigan con la misma actitud de acompañamiento, durante la ejecución de los diferentes programas y proyectos; en pro de la educación de la niñez hondureña. Reiteramos nuestra decisión de continuar trabajando en equipo con el Banco, lo cual ha sido un factor de éxito.

AYUDA MEMORIA

Taller de Cierre del Programa de Educación Media y Laboral (HO-1552)
Taller de Lanzamiento del Programa de Educación Primaria e Integración Tecnológica (HO-2524)

Tegucigalpa, 18 y 19 de octubre de 2011.

ANTECEDENTES

El Banco Interamericano de Desarrollo BID otorgó un financiamiento al gobierno de Honduras para reducir la brecha de la pobreza, mediante la implementación de una serie de medidas orientadas a brindar alternativas educativas a jóvenes y que al mismo tiempo se vincularan a oportunidades laborales.

Estas acciones, que se implementaron desde el 2005 que inició el Programa de Educación Media y Laboral, finalizó en septiembre del presente año. Es por ello que la Secretaría de Educación realizó una actividad de cierre que reunió a los actores principales, así como a representantes de los beneficiarios de las intervenciones del Programa, para compartir las lecciones aprendidas derivadas de las acciones.

En el taller se presentaron los resultados de la ejecución, así como también el informe final de evaluación de cierre y se discutieron en mesas de trabajo los avances desde el punto de vista de los actores.

Por otra parte, el gobierno actual, comprometido con acortar la brecha de la pobreza, negoció un nuevo crédito con el BID para fortalecer las intervenciones educativas, en los municipios considerados de extrema pobreza a través del Programa de Educación Primaria e Integración Tecnológica, que se implementará a partir de este año con el propósito de mejorar los aprendizajes de los estudiantes de las escuelas de Educación Básica que atienden a la población más pobre del país, por medio de acciones de capacitación y acompañamiento a los docentes, dotación de textos y materiales educativos e incorporación intensiva del uso de nuevas tecnologías en los procesos educativos..

En este contexto, también se realizó el taller de Lanzamiento del Programa de Educación Primaria e Integración Tecnológica, conocido como EDUCATRACHOS, con la participación de los equipos directivos y técnicos de las dos Secretarías ejecutoras, directores, docentes, padres y madres de familias y estudiantes.

En ambas actividades se contó con la participación de la representación del BID, sector Educación con sede en Honduras.

DESARROLLO DE LOS TALLERES

AGENDAS

TALLER DE CIERRE DEL SUBPROGRAMA 1:
AMPLIACIÓN DE COBERTURA CON CALIDAD EN EL 3°. Y 4°. CICLOS

Martes 18 de octubre

7:30 am – 8:30 am		REGISTRO DE PARTICIPANTES
8:30 am – 9:15 am	INAUGURACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	- Himno Nacional - Invocación a Dios - Presentación de Autoridades - Inauguración del Taller de Cierre del Subprograma de Educación Media y Laboral a cargo del Secretario de Educación, abogado Alejandro Ventura Soriano - Palabras del Especialista en Educacion del BID, doctor Carlos Olivares - Cierre del acto protocolario
9:15 am – 10:00 am		Refrigerio
10:00 am–11:00 am		Reseña de logros institucionales del Programa, Viceministra Elia Del Cid
11:00 pm – 12:00 am		Presentación de Informe de Cierre del Sub Programa de Educación, ingeniera Lourdes Patricia Luque, Directora de la UCP-SE

12:00 p.m. – 1:15 p.m.		**Almuerzo**				
1:15 p.m. – 1:30 p,m.		Organización de los equipos de trabajo para participantes				
1:30 p.m. – 3:30 p.m.	TRABAJO EN GRUPOS	**Grupo 1** LECCIONES APRENDIDAS Y AVANCES EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO: EXPERIENCIA SAT	**Grupo 2** LECCIONES APRENDIDAS Y AVANCES EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO: EXPERIENCIA EDUCATODOS	**Grupo 3** LECCIONES APRENDIDAS Y AVANCES EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO: EXPERIENCIA TELEBÁSICA	**Grupo 4** LECCIONES APRENDIDAS Y AVANCES EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO: EXPERIENCIA SEMED	**GRUPO 5** LECCIONES APRENDIDAS Y AVANCES EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO: INFRAESTRUCTURA
3:30 p.m.-3:45 p.m.		Refrigerio				
3:45 p.m., – 4:30 p.m.		**Plenaria** Presentación de cada grupo sobre las lecciones aprendidas y avances				
4:30 p.m – 4:40 p.m		Conclusiones del Taller, ingeniera Patricia Luque, Directora General de la UCP				
4:40 p.m- 5:00 p.m.		Palabras de Clausura del Taller a cargo de la Subsecretaria de Educación Elia de Del Cid				

TALLER DE LANZAMIENTO
PROGRAMA DE EDUCACIÓN PRIMARIA E INTEGRACIÓN TECNOLÓGICA
EDUCATRACHOS

Miércoles 19 de octubre

7:30 am – 8:20 am		**REGISTRO DE PARTICIPANTES**
8:20 am – 8:50 am	INAUGURACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	- Himno Nacional - Invocación a Dios - Presentación de autoridades - Objetivos y Alcances por el Secretario de Educación, Abogado Alejandro Ventura Soriano - Apoyo al Programa, Especialista en Educacion del BID, doctor Carlos Olivares - Mensaje de inauguración a cargo de la Designada Presidencial, Lic. María Antonieta Guillén de Bográn - Retiro de las autoridades
8:50 am - 9:30 am		Refrigerio
9:30 am –9:45 am		Presentación de la agenda y explicación de la metodología y resultados esperados del Taller, Fernando Zelaya
9:45 am –10:45am		Ponencia: La tecnología en el aula para mejorar los aprendizajes, Lic. Manuel Antonio Menjívar Rosa
10:45 am – 11:15 am		Presentación del Programa de Educación Primaria e Integración Tecnológica, EDUCATRACHOS, Subsecretaria Elia Argentina Del Cid de Andrade.
11:15am – 12:15 pm		Evaluación de impacto, Mariana Alfonso.

12:15 m – 1:45 pm		**Almuerzo**		
1:45 pm – 2:00 pm		Organización de los equipos de trabajo		
2:00 pm – 3:45 pm	TRABAJO EN GRUPOS	**Grupo 1** EXPECTATIVAS: COMPONENTE 1 EXPANSIÓN DE LA COBERTURA EN PREESCOLAR	**Grupo 2** EXPECTATIVAS: COMPONENTE 2 FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD DE LA OFERTA EDUCATIVA DE LOS DOS PRIMEROS CICLOS DE BÁSICA	**Grupo 3** EXPECTATIVAS: COMPONENTE 3 INTRODUCCIÓN DE LA TECNOLOGÍA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EDUCACIÓN BÁSICA.
4:00 pm – 4:15 pm		Refrigerio		
4:15 pm – 4:45 pm		Plenaria Presentación de las conclusiones por cada uno de los equipos.		
4:45 p.m. – 5:00 p.m.		Palabras de cierre, ingeniera Patricia Luque, Directora General de la UCP.		

Para el desarrollo de ambos Talleres, se contó con materiales de apoyo que fueron elaborados para ese fin. Estos materiales son:

Para el cierre: Informe Final de Evaluación de Cierre del Programa de Educación Media y Laboral (HO-1552).

Para el lanzamiento:

1. Documento Base de Programa de Educación Primaria e Integración Tecnológica (HO-2524).
2. Documento Base de los CCEPREB.
3. Instructivo de Coordinación entre la SE y FEREMA.
4. Orientaciones Metodológicas para la Aplicación de la Tecnología en el Aula.
5. Orientaciones para Docentes y Directores (La computadora en el aula).
6. Orientaciones para el Mantenimiento y Buen Uso (La computadora en la escuela).
7. Mi Computadora (Orientaciones para Estudiantes).
8. La computadora en la Casa (Orientaciones para padres y madres de familia).
9. Instructivo para la Entrega y Distribución de Computadoras.

CONCLUSIONES DEL TALLER DE CIERRE.
Subprograma 1: Ampliación de la Cobertura con Calidad en la Educación del Tercer y Cuarto Ciclos

EN COBERTURA:

- Las modalidades flexibles son una excelente alternativa para atender poblaciones con déficit de educación convencional.
- Se sobrepasó la meta de atención inicial. Hay más estudiantes dentro del sistema, con más oportunidades para competir por un empleo, con posibilidad de continuar sus estudios, etc.
- Se adecuaron y rehabilitaron espacios físicos en Centros Básicos rurales que ofrecieron mejores ambientes educativos y favorecieron los aprendizajes. Algunas de estas instituciones fueron beneficiadas con la dotación de mobiliario y equipo.
- Se proporcionaron docentes para atender a la población que demandaba servicios educativos.
- Se brindan servicios educativos más cercanos a los lugares de residencia de los estudiantes.

EN ASPECTOS PEDAGÒGICOS:

- El Currículo está alineado con el Currículo Nacional Básico para el Tercer Ciclo y está en proceso de alineación para la Educación Media.

- Esto significa que se han realizado las adecuaciones o se ha adoptado el currículo prescrito por la Secretaría de Educación, el cual está basado en competencias.

- En esta adecuación además se han tomado en cuenta las necesidades educativas de las personas jóvenes y adultas, fortaleciendo sus facultades de auto aprendizaje y el desarrollo de la capacidad diálogo entre los tutores y estudiantes.

Esta adecuación consiste, entre otras, en:

- Nuevo diseño de materiales educativos para la población joven y adulta de las modalidades flexibles de educación.
- Nuevo diseño de las guías metodológica del docente tutor.
- Nuevos diseños de guías para el estudiante.
- Cuadernillos de evaluación para estudiantes.

CONCLUSIONES DEL TALLER DE LANZAMIENTO
Programa de Educación Primaria e Integración Tecnológica

- **En el inicio del Programa:** Tener claridad que el Programa consiste en: Mejorar los aprendizajes de estudiantes de las zonas de mayor pobreza del país, brindando oportunidades de acceso a la educación desde el nivel Preescolar hasta la Educación Básica.

  A través de acciones como: El fortalecimiento del Preescolar, infraestructura, capacitación y acompañamiento a los docentes, dotación de materiales y libros de texto para Español y Matemática y dotación de computadoras, como herramientas innovadoras de trabajo, tanto para los estudiantes como para los docentes.

  Los beneficiarios: Con la intervención se beneficiarán 466 centros educativos de las zonas de mayor pobreza, 645 CCEPREB nuevos, 2,300 docentes y 54,500 estudiantes.

  Tiempo de la ejecución: Dos años y medio, con el financiamiento del Programa de Educación Primaria e Integración Tecnológica.

- **En la ejecución del Programa:** Equipos de trabajo conformados y comprometidos. Incluye autoridades, técnicos del nivel central y desconcentrado, directores, docentes, padres de familia y estudiantes.

  Con una visión compartida y clara de la integralidad del Programa.

  Reconocer que el éxito del Programa radica en la mejora de los aprendizajes.

  Tener claridad que para el éxito del proceso se requiere tiempo y apoyo.

  Tener altas expectativas de los estudiantes, de los resultados del Programa y de la capacidad que tenemos como sistema para impulsarlo.

- **En los resultados del Programa:** Tenemos las condiciones dadas para alcanzar las metas propuestas. Desde la autoridad máxima del país y del resto de las autoridades.

  Financiamiento a través del BID.

  Equipo técnico para la implementación.

La participación de socios estratégicos le dará valor agregado a los resultados.

Partir de experiencias exitosas garantiza gran parte del éxito: CCEPREB, PROMETAM, CEIBAL, y otras de países sudamericanos.

- **Un esfuerzo compartido:** Con la conciencia de que cada acción realizada de manera individual, viene a sumarse al sueño de formar hondureños con las competencias que les permitan formar un mejor Honduras.

ACUERDOS:

1. Se elaborarán los TDR por parte de la UAP- SDP y de la UCP- SE para la contratación dos especialistas responsables del seguimiento de la evaluación de impacto del Programa de Educación Primaria e Integración Tecnológica, los cuales estarán ubicados uno en la UAP y el otro en la UCP. Dicho TDRS deberán ser remitidos a la no objeción del BID a más tardar el 5 de Noviembre.

2. Se acordó que a más tardar el 21 de Noviembre se remitirá a no objeción del BID la contratación de los 2 especialistas en Evaluación de impacto uno por la UAP y el otro por la UCP.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social
Programa Educación Media y Laboral
Unidad Coordinadora de Proyectos

Memoria Taller de Cierre

Subprograma 2: Promoción al Empleo PROEMPLEO
10 de Noviembre del 2011

En cumplimiento a lo estipulado en el proceso de cierre de los contratos de préstamo, el 10 de Noviembre se llevó a cabo el taller de cierre del programa Educación Media y Laboral, subprograma 2; Promoción al Empleo PROEMPLEO.

El objetivo del taller fue reunir a los actores principales en la gestión y ejecución del proyecto a lo largo de los años, exponer los resultados obtenidos a través de sus diferentes componentes, y recabar las lecciones aprendidas en el proceso de ejecución, sentando así las bases para la ejecución de nuevos proyectos de cooperación en temas de empleo y mercado laboral.

Al taller asistieron más de 200 personas, con presencia de autoridades gubernamentales como doña María Antonieta de Bogran, quien en su intervención destaco la importancia de impulsar proyectos como PROEMPLEO que responde de forma ágil a las necesidades de empleo y capacitación en el país. Además se contó con la presencia de don Humberto Gobitts, representante del BID en Honduras, don Roberto Flores Lima, Especialista Sectorial de la Unidad de Mercados Laborales del BID, el secretario de estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social, don Felicito Ávila, don José Alejandro Ventura, secretario de estado en los despachos de Educación, representantes de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), la Cámara de Comercio e Industrias de Cortes (CCIC), Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT), de las cámaras de comercio de La Ceiba, Tegucigalpa, Progreso, Puerto Cortes, Santa Rosa de Copan, Comayagua, Choluteca, Olancho e Islas de la Bahía, Secretaria Técnica de Planificación SEPLAN, Secretaria de Finanzas SEFIN, INFOP, representantes de las direcciones generales de la STSS, torre de control de la Secretaria de la Presidencia, y personal de apoyo al proyecto en todo el desarrollo del mismo.

La jornada contó también con la presencia de 20 jóvenes que recibieron entrenamiento a través de PROEMPLEO y que este proceso les cambio la vida de forma positiva, por lo que expusieron sus experiencias junto a sus empleadores, y las cámaras de comercio en un foro participativo con la idea de exponer las lecciones aprendidas de la relación pública-privada, desde la conformación de las UGEs, su funcionamiento y los resultados en el empleo para los jóvenes.

El Servicio Nacional de Empleo (SENAEH), su evolución, servicios y visión hacia los próximos años, fue expuesta por el Sr. Carlos Madero, sub director de la DGE de la STSS.

En la parte exterior al taller se contó con stands de los tres componentes, donde de forma interactiva se brindaba información de las diferentes herramientas utilizadas para la ejecución e implementación de PROEMPLEO.

Como insumos para la elaboración del PCR, se conformaron mesas de trabajo por temas (EPEM, SPPIL, y MAT) para recopilar las lecciones aprendidas y propuestas de ejecución para futuras operaciones.

Como resultado, el taller permitió exponer los resultados alcanzados por PROEMPLEO en sus diferentes componentes, desde su inicio, hasta el 2011, dando como resultado el compromiso del gobierno y del BID en seguir apoyando proyectos como PROEMPLEO que se reflejan en los testimonios de sus beneficiarios y cogestores.