

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN EL DISEÑO Y GERENCIA DE POLÍTICAS Y
PROGRAMAS SOCIALES
(TC-01-02-02-0)
RESUMEN EJECUTIVO**

Beneficiario:	República de Honduras	
Organismo ejecutor:	Gabinete Social de la Secretaría de Estado del Despacho Presidencial por medio de su Unidad de Apoyo Técnico.	
Monto y fuente:	Gobierno de Gran Bretaña por medio del Departamento de Desarrollo Internacional (DFID):	£1.100.000 (US\$ equiv. 1.650.000 no reembolsable). Los recursos serán donados por el Gobierno de Gran Bretaña para ser administrados por el Banco. ¹
	Aporte local:	US\$ 341.520
	Total:	US\$ 1.991.520
Plazos:	Período de Ejecución y Desembolso: 48 meses	
Objetivos:	El Programa tiene por objetivo desarrollar y fortalecer la capacidad institucional del país, fundamentalmente en los sectores sociales, mediante el entrenamiento de una masa crítica de gerentes sociales capaces de cumplir con los objetivos de la Estrategia para la Reducción de la Pobreza.	
Descripción:	Entre las actividades financiadas por esta cooperación técnica figuran las siguientes: (i) diez cursos de capacitación de cuatro semanas cada uno, para aproximadamente 100 funcionarios de la administración central y 150 participantes del nivel regional y local, 50 líderes de organizaciones de la sociedad civil y 50 docentes; (ii) cuatro talleres de 6 días cada uno para capacitar a 70 funcionarios del nivel local, 25 líderes de organizaciones de la sociedad civil y 25 docentes; (iii) un curso de cuatro semanas para 30 profesores universitarios y docentes en gerencia social y diseño de políticas sociales; y (iv) creación de una red de capacitadores comprometidos con dar continuidad a las actividades de capacitación en Honduras con énfasis en el nivel regional y local.	

¹ De acuerdo con el Documento GN-1340-4 "Cooperación con otras fuentes de financiamiento" el Banco podrá celebrar acuerdos para la administración de recursos otorgados por una entidad cooperadora para la ejecución de proyectos en los cuales el Banco no participa financieramente. Dichos acuerdos de financiamiento requerirán en cada caso la aprobación expresa del Directorio Ejecutivo del Banco. Los recursos a ser donados por el "Department for International Development (DFID) of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland" serán administrados por el Banco y la disponibilidad de los mismos estará sujeta a la firma de un acuerdo de administración de fondos entre DFID y el Banco. Dicho acuerdo podrá ser celebrado una vez que el Directorio Ejecutivo del Banco haya aprobado la operación y autorizado al Presidente del Banco o el representante que él designe para celebrar en nombre y representación del Banco el o los acuerdos necesarios para la implementación del Programa.

Revisión social y ambiental:

Hay beneficios de corto plazo, caracterizados por las mejoras en la ejecución de los programas sociales del Gobierno. También hay beneficios de mediano y largo plazo, al dar un primer paso hacia la modernización y fortalecimiento técnico del diseño y ejecución de la formación de cuadros técnicos, así como de las adecuaciones curriculares que se logren hacer en las universidades, escuelas de administración pública e instituciones de capacitación profesional. El Programa no tiene repercusiones negativas sobre el medio ambiente, al contrario, al mejorar la capacidad de gestión de proyectos el Programa contribuye a mejorar la sostenibilidad en el uso y manejo de los recursos naturales y el medio ambiente dado que el tema ambiental será reflejada en los cursos de capacitación.

Riesgos:

La alta rotación de personal en los sectores sociales representa un riesgo en la medida en que el personal capacitado por el Programa deje sus puestos de trabajo y salga de los sectores sociales. No obstante, el diseño de este Programa minimiza dicho riesgo, porque no capacita individuos aislados sino a una masa crítica de funcionarios que componen los cuerpos gerenciales y técnicos permanentes. El establecimiento de un Comité Interinstitucional de Supervisión para la selección de los participantes garantizará la representatividad y la transparencia del caso. Asimismo, el Programa propone capacitar a líderes de la sociedad civil a fin de capacitar a quienes pueden asumir cargos públicos en los sectores sociales en un futuro. También se propone capacitar a profesores universitarios y de instituciones de capacitación que puedan dar continuidad a la capacitación en gerencia social. Un problema adicional podría ser la falta de interés del Gobierno o las universidades para dar continuidad a la capacitación en gerencia social, que puede poner en riesgo la sostenibilidad del Programa. La experiencia que tiene el INDES en programas similares en Paraguay, Nicaragua y República Dominicana, muestra que los gobiernos y universidades tienen un gran interés por dar continuidad a este tipo de capacitación. En Honduras el Programa propone una estrategia de trabajo conjunto y coordinado entre el Gobierno y las universidades desde un inicio para establecer mecanismos que den y aseguren continuidad al Programa.

Estrategia del Banco de país/región y de sector:

El Banco ha estado participando con el Gobierno de Honduras en el diseño de la Estrategia para la Reducción de la Pobreza que asigna una alta prioridad a los sectores sociales y a los programas de reducción de la pobreza. El Programa Nacional de Capacitación fortalecerá las instituciones de los sectores sociales a través de la formación de gerentes sociales en instrumentos gerenciales modernos y comprometidos en mejorar la eficiencia, equidad y sostenibilidad de la política social. Creará y nutrirá una red de capacitación que apoye el proceso de modernización en el mediano y largo plazo. Este Programa es congruente con la estrategia del Banco para facilitar la implementación de la Estrategia para la Reducción de la Pobreza y va a contribuir a fortalecer las instituciones responsables de la políticas social

Condiciones contractuales especiales:

Las actividades contempladas en el Programa, no se iniciarán hasta que el Beneficiario haya acordado con el Banco los términos y criterios de selección de los participantes y se haya constituido el Comité Interinstitucional (Par. 2.20).

Excepciones a las políticas del Banco:

Ninguna

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Los indicadores sociales de Honduras revelan condiciones de vida que reclaman atención urgente: la desnutrición infantil afecta al 40,6% de los niños en el primer grado escolar y al 47,6% de los niños en áreas rurales; la tasa de analfabetismo entre adultos es del 29%, una de las más altas en América Latina; en 1999, el 65,9% de los hogares vivían en condiciones de pobreza y se registra un alto grado de desigualdad en la distribución de ingresos. Esta situación, fue agravada recientemente por los daños causados por el Huracán Mitch, pero tiene su origen en factores históricos más complejos, en parte asociados a problemas de ineficiencia y falta de equidad en la utilización de los recursos invertidos en programas sociales. En el año 2000, las condiciones de pobreza, desigualdad y marginación social del país han llevado al Gobierno de Honduras a diseñar y discutir con amplios sectores de la sociedad civil y la comunidad internacional, una Estrategia para la Reducción de la Pobreza (ERP) que se enmarca en la iniciativa de los Países Pobres Altamente Endeudados (HIPC en inglés) y que tiene como objetivo lograr una reducción sustancial de la deuda externa bajo el compromiso de ordenar la recuperación económica del país y la reforma en los sectores sociales de una manera que sea compatible con una reducción substancial de las condiciones de pobreza que prevalecen en el país.
 - 1.2 Después de una década de estancamiento, la economía empezó a recuperarse en los primeros años de los noventa y alcanzó una tasa de crecimiento promedio de cerca del 4%. El crecimiento de la población, sin embargo, sigue siendo muy alto (3%), de tal manera que el crecimiento del Producto Interno Bruto per cápita es mucho más modesto. En la actualidad, el Gobierno se encuentra con el desafío de implementar una estrategia que armonice el crecimiento económico sostenido y su impacto positivo sobre el nivel de vida, con una actuación gubernamental diseñada para atender las necesidades urgentes de los más pobres que, por su condición, no tienen acceso a los servicios sociales básicos.
 - 1.3 En preparación al Programa de capacitación en Honduras se organizó un curso piloto para 35 funcionarios públicos del gobierno central sobre gerencia social, realizado en cuatro módulos de una semana cada uno en los meses de agosto-septiembre de 2000. El curso piloto sirvió de guía para afinar los contenidos y metodologías de capacitación del Programa aquí propuesto y su adaptación del curriculum a las condiciones particulares de Honduras.
- A. La gestión social**
- 1.4 La coexistencia de programas promovidos por el GOH, por diversas agencias binacionales y multinacionales y por diferentes organizaciones no gubernamentales aumenta significativamente la urgencia de lograr una buena coordinación y articulación en el diseño de políticas y gestión social; particularmente en el contexto de implementación de la Estrategia para la Reducción de la Pobreza. Tanto por parte del GOH, como resultado de la evaluación del curso piloto se han identificado debilidades en la capacidad de gestión en los sectores sociales.

- 1.5 La coordinación de los programas sociales en Honduras se ha tornado particularmente compleja frente a los nuevos roles que asumen los diversos niveles de gobierno y las organizaciones de la sociedad civil. Al mismo tiempo, la descentralización del proceso de toma de decisiones modifica las interrelaciones de los diversos actores y favorece la capacidad de las comunidades beneficiarias de incidir en las decisiones y la gestión de las políticas y programas sociales. Por lo tanto, el GOH ha definido la necesidad de fortalecer la capacidad gerencial en los sectores sociales para enfrentar esta situación.
- 1.6 El Programa propuesto contribuirá a enfrentar el desafío de introducir este nuevo estilo de gestión. Responde a la solicitud hecha el 20 de septiembre de 1999 por la Secretaría de Estado del Despacho Presidencial para que el Banco a través de su Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES) apoye el proceso de capacitación de recursos humanos en Honduras que contribuyan a fortalecer la capacidad de diseño y gestión de políticas y programas sociales en la búsqueda de una política social más eficaz, eficiente y equitativa. La capacitación propuesta constituye una transformación significativa de la administración tradicional de programas públicos. Requiere un compromiso efectivo con los objetivos sociales y un manejo eficaz de herramientas gerenciales de procesos participativos, gerencia intergubernamental e interinstitucional, así como un uso adecuado de diversos instrumentos de monitoreo y evaluación. Obliga a adecuar estrategias de implementación que sean flexibles y capaces de responder a las múltiples dinámicas que influyen sobre el éxito de los programas sociales.
- 1.7 El Programa de capacitación propuesto para Honduras, se beneficia de la experiencia que ha acumulado el INDES en el manejo de programas similares. En particular en Paraguay, Nicaragua, y República Dominicana el INDES ha implementado con éxito programas nacionales de gran escala que han contribuido a la capacitación de gerentes sociales que trabajan en los gobiernos centrales y municipales, en organizaciones de la sociedad civil y en las universidades y centros de enseñanza superior. A partir de las evaluaciones realizadas en dichos programas nacionales y el seguimiento que se hace de los egresados de cursos del INDES, su ubicación en posiciones de responsabilidad en el diseño y gestión de políticas sociales y los cambios que se han registrado en el diseño y gerencia de los mismos, es posible concluir que el tipo de capacitación que ofrece el INDES ha sido relevante: (i) para la generación de marcos de referencia comunes en la discusión sobre política social; (ii) ha contribuido a mejorar el diseño y gestión de programas sociales alrededor de los criterios de eficiencia, equidad y sustentabilidad de los mismos; y (iii) ha contribuido a la generación de consensos sobre política social, facilitando la coordinación entre programas y con diversas instituciones. Estos resultados han sido tomados en cuenta en el diseño del Programa Nacional para Honduras, haciendo énfasis en garantizar la sostenibilidad de la capacitación en gerencia social. En Paraguay, continúa funcionando una unidad de capacitación INDES-Paraguay con profesores y financiamiento nacionales y las universidades han incorporado temas de gerencia social en sus programas, incluido el surgimiento de un pregrado en ingeniería social que incorpora la propuesta básica de capacitación. En Nicaragua está muy avanzada la discusión con las universidades y capacitación de docentes, con miras a incorporar contenidos de gerencia social en sus programas y/o la iniciación de programas académicos nuevos en gerencia social. Una experiencia similar está ocurriendo en

República Dominicana, con mayor grado de involucramiento de la universidad que es sede del programa.

II. EL PROGRAMA

A. Objetivos

- 2.1 El Programa Nacional de Capacitación en el Diseño y Gerencia de Políticas y Programas Sociales, en adelante el Programa, apoyará a fortalecer las entidades de los sectores sociales a través de la formación de gerentes sociales en instrumentos gerenciales modernos y comprometidos en mejorar la eficiencia, equidad y sostenibilidad de las políticas y programas sociales.
- 2.2 Como objetivos específicos se plantea: (i) capacitar a una masa crítica de profesionales de las organizaciones responsables de la formación y gestión de las políticas y programas sociales, sobre conceptos, técnicas y herramientas de una gerencia social moderna, mismos que contribuirán al mejoramiento de la eficiencia, eficacia y equidad de los programas sociales; (ii) contribuir a la creación de una red sólida y sostenible de capacitadores comprometidos con la formación de recursos humanos en temas relacionados con el diseño y gerencia de políticas y programas sociales; y (iii) apoyar la creación de una red de capacitadores comprometidos con la ejecución de programas de entrenamiento en gerencia social a nivel municipal.

B. Descripción del proyecto

1. Componente I: Capacitación de Gerentes Sociales

- 2.3 En total, el Programa capacitará a aproximadamente 500 profesionales en el área de diseño y gerencia social en un período de aproximadamente 24 meses; de los cuales se estima que aproximadamente 100 son funcionarios del Gobierno central, 220 de los gobiernos regionales y locales, 75 líderes de las organizaciones civiles, y 105 docentes y capacitadores. La estructura y el curriculum de la capacitación está adaptada a la realidad de Honduras y en ese sentido, toma en cuenta las necesidades particulares del país, garantizando la calidad del contenido.
- 2.4 La actividad principal de este componente será la organización de 10 cursos de capacitación de cuatro semanas cada uno, con un número estimado de 35 participantes en cada curso. La selección de los candidatos se hará por un Comité Inter-institucional de Supervisión para asegurar la transparencia y representatividad de los profesionales a capacitar, tomando en cuenta consideraciones de género y etnia. Las actividades de capacitación propuestas en Honduras, se realizarán en base a la metodología y el material didáctico desarrollados por la sede del INDES. Adicionalmente, se requiere de la elaboración de material didáctico y estudios de casos específicos que reflejen la situación concreta del país. Esta es una actividad que se desarrollará con los propios participantes, bajo la supervisión de los docentes residentes del Programa y tiene el objetivo de profundizar en el conocimiento de la problemática de los sectores sociales en Honduras.

- 2.5 Como resultado del Programa se espera la formación de una red de egresados de los cursos INDES de Honduras con el fin de: (i) dar continuidad a la discusión sobre diseño y gerencia de programas sociales; (ii) intercambiar experiencias; (iii) organizar conferencias, seminarios y otras actividades que faciliten la actualización de metodologías y planteamientos en las áreas de gestión social y diseño y (iv) tener acceso a un Foro electrónico ya existente de egresados de cursos INDES que funciona como una red de discusión, intercambio de experiencias y actualización sobre temas de gestión social.

2. Componente II: Capacitación de capacitadores

- 2.6 La segunda actividad está dirigida a la formación de una red de capacitadores provenientes de las distintas universidades, centros de investigación y entidades de capacitación en Honduras y es central para dar continuidad a las actividades de entrenamiento mas allá de la duración del Programa aquí propuesto. La estrategia de trabajo con estos centros de enseñanza incluirá: (i) la capacitación de sus propios profesores; (ii) la formación de una red de centros de enseñanza interesados en temas de gerencia social; (iii) la discusión de diversas formas de incorporar temas de gerencia social al curriculum de sus propios programas universitarios; (iv) la formación de una red de capacitadores entrenados para dar cursos y seminarios en gerencia social; y (v) discutir la posibilidad de implementar un programa específico en gerencia social (similar al que ofrece el INDES) con profesores y financiamiento propios. La capacitación de capacitadores se realizará en base a la metodología y material didáctico ya desarrollados y probados con éxito por el INDES.

3. Componente III: Capacitación a nivel municipal

- 2.7 La tercera actividad está dirigida a fortalecer el proceso de gestión social a nivel municipal con la organización de cuatro talleres en cuatro regiones distintas del país, con una duración de seis días cada uno y utilizando la metodología y material didáctico desarrollados por el INDES. Se contará con la participación de aproximadamente 30 personas en cada taller incluida la participación de autoridades municipales y líderes de organizaciones civiles a nivel local. Estos talleres apoyarán la formulación de proyectos concretos y el proceso de gestión de programas y organizaciones sociales a nivel local.

4. Componente IV: Monitoreo , Evaluación e Informes

- 2.8 El monitoreo y la evaluación tendrá como propósito proporcionar evidencias acerca del impacto de la formación en gerencia social que recibirán los participantes de los cursos, tanto en el manejo competente de la caja de herramientas de la gerencia como de la perspectiva que esta función tiene para el desarrollo de la política social del país. Además permitirá desarrollar procesos de corrección y aprendizaje durante la ejecución del Programa con base en los objetivos generales del mismo.
- 2.9 El proceso tendrá las siguientes actividades: (i) identificación de una línea de base acerca del manejo de competencias de gerencia social según autoevaluación de los postulantes

seleccionados y estimación de sus supervisores; (ii) evaluación del desarrollo didáctico de las sesiones y del curso en general; (iii) identificación de impacto del curso mediante entrevistas a egresados del curso y sus supervisores ; y (iv) documentación de casos innovadores de gerencia social a partir del curso INDES .

- 2.10 Al término de cada curso, el Coordinador Residente será responsable de elaborar un informe que contenga: el Programa del curso que se impartió, la lista de participantes y las instituciones a las que pertenecen y el resumen de la evaluación que hacen los participantes al curso (de acuerdo a la metodología desarrollada por INDES para evaluar sus cursos). Dicho informe deberá ser presentado al Comité Interinstitucional de Supervisión y al DFID, dentro de un plazo de 30 días contados a partir del término de cada curso. Se establecerá una línea base para las evaluaciones, identificando los indicadores a ser monitoreados y evaluados.
- 2.11 A los 30 días de finalizado cada año de ejecución del Programa, el Coordinador Residente será responsable de entregar un informe de las actividades del año, incluyendo: un resumen de actividades; lista de capacitados durante el año y sus instituciones, resumen de las evaluaciones de los participantes a todos los cursos que se desarrollaron, informe financiero elaborado en coordinación con el contador del Programa y en el caso del primer informe anual, el calendario de trabajo para el segundo año. Este informe será presentado, al DFID y al Comité Interinstitucional para su aprobación.
- 2.12 La evaluación de impacto del Programa se realizará 18 meses después del último curso. Se evaluarán el impacto, los resultados, costos y cumplimiento de los objetivos, en términos de su efectividad y eficacia. Entre otros aspectos se analizarán (i) el nivel de satisfacción de los participantes, (ii) la utilidad de las herramientas de gerencia aprendidas; y (iii) los indicadores que se presentan en el marco lógico. La evaluación de impacto será financiada con recursos del Programa.
- 2.13 El éxito del Programa, particularmente su organización preliminar y su ejecución, dependen de la participación conjunta del Gobierno de Honduras, BID a través de INDES y su Representación en Honduras. Así, el Programa propone la creación de un Comité Interinstitucional de Supervisión del Programa, responsable de supervisar y aprobar las actividades de capacitación.
- 2.14 El Comité Interinstitucional de Supervisión, estará integrado por tres representantes de los sectores sociales del Gobierno de Honduras, por el coordinador académico del Programa designado por INDES en la sede en Washington; el Coordinador Residente del Programa; por un funcionario en la Representación del Banco; por un profesor universitario de reconocido prestigio (con carácter rotativo para permitir que las principales universidades del país participen) y por un representante de DFID en Honduras. Este Comité será el responsable de: (i) emitir la convocatoria a los cursos de capacitación; (ii) conocer y aprobar la programación docente del Programa; (iii) seleccionar a los candidatos que califiquen para participar en los eventos de capacitación, de acuerdo al perfil de los candidatos definido por el INDES en colaboración con el GOH; y (iv) analizar y aprobar los informes de seguimiento preparados por el

coordinador residente y evaluación del Programa. El coordinador residente canalizará las acciones entre la ejecución del Programa y el Comité Interinstitucional de Supervisión y fungirá como secretario del mismo. El Comité se reunirá, cuando menos una vez antes de la realización de cada curso y seminario de capacitación para hacer la selección de participantes. El Coordinador residente tiene facultad para convocar a reuniones extraordinarias para la aprobación de los informes anuales. La participación del coordinador académico del INDES en Washington en el proceso de selección de participantes será facilitada a través del Coordinador residente en Honduras.

C. Perfil de candidatos

- 2.15 Los participantes en los cursos serán: (i) funcionarios públicos de alto nivel con responsabilidad en la gestión y/o diseño de políticas y programas sociales, tanto del nivel central como de los gobiernos locales; (ii) dirigentes de organizaciones no-gubernamentales de reconocido prestigio y con responsabilidad en la gestión y/o diseño de políticas y programas sociales; y (iii) profesores universitarios de tiempo completo o capacitadores que participen en la docencia y/o administración de programas que incorporen temas de administración pública y de diseño y/o gestión de políticas y programas sociales. En la selección de participantes se busca un equilibrio de género y grupos étnicos que sea representativo de la sociedad de Honduras.
- 2.16 Adicionalmente, los participantes deben cumplir con los siguientes requisitos: (i) poseer un título universitario; (ii) ser postulado por una entidad que trabaja en la formación o gerencia de políticas y programas sociales en Honduras; y (iii) haber recibido de su organización una certificación sobre su potencial.
- 2.17 Los participantes del Programa deberán tener una dedicación a los cursos de tiempo completo. Se requiere el compromiso escrito de los supervisores de los participantes. Con esto se espera garantizar el compromiso de los participantes al Programa y asegurar el cumplimiento de los mismos en términos de contenido y tiempo.
- 2.18 En el caso específico de dirigentes de organizaciones no-gubernamentales y de funcionarios públicos del interior del país, el requisito de poseer título universitario se substituye por la condición de que el postulante tenga estudios universitarios o equivalentes y/o cuando menos cinco años de experiencia como gerente social.
- 2.19 Para los talleres que se realizarán a nivel regional y local, los criterios de selección de los participantes se definirán a partir de evaluar las necesidades especiales de capacitación que presentan las zonas del país donde se registran los mayores índices de desnutrición infantil, altas tasas de mortalidad y morbilidad materno-infantil y las mayores tasas de deserción escolar y repetición.
- 2.20 **Condición especial.** Las actividades contempladas en el Programa, no se iniciarán hasta que el Beneficiario haya acordado con el Banco los términos y criterios de selección de los participantes y se haya constituido el Comité Interinstitucional.

III. JUSTIFICACIÓN Y RIESGOS

- 3.1 El Programa propuesto es consistente con la estrategia del Banco en Honduras, que se orienta a fortalecer la capacidad del Estado y la sociedad para lograr una reducción significativa de la pobreza y se vincula estrechamente con los objetivos y las metas propuestas en la Estrategia para la Reducción de la Pobreza que ha elaborado el GOH. El Programa tiene el potencial de modernizar la gestión de los programas sociales, introduciendo cambios conceptuales y operativos en sus estrategias de ejecución y sus sistemas de información y evaluación y propone crear y nutrir una red de capacitación que apoye el proceso de modernización en un plazo más largo que el del Programa mismo. Este Programa es congruente con y fortalece los objetivos del Banco para Facilitar la Implementación de la Estrategia de Reducción de la Pobreza (HO-0185).
- 3.2 El Programa es una pieza clave en la viabilización de la Estrategia para la Reducción de la Pobreza propuesta por el Gobierno de Honduras. A través de la capacitación de gerentes sociales, ésta es una iniciativa que promoverá una ejecución más eficiente y articulada de las acciones en el campo social tanto a nivel central como municipal. Adicionalmente, da un paso firme hacia la constitución de una red de formación en política y gerencia social que permita asegurar que en un futuro el desarrollo social de Honduras tenga bases más fuertes y modernas. En la actualidad, las instituciones de enseñanza superior en el país no cuentan con programas académicos para la formación de profesionales en las áreas de diseño y gestión de políticas sociales.
- 3.3 Conviene destacar que los procesos de capacitación y asistencia técnica se darán tanto a nivel de programas e instituciones como de personas. Es la confluencia de los dos esquemas, el primero centrado en quienes están participando en la ejecución de la política social, el segundo en el uso de herramientas básicas --como los sistemas de información y de evaluación-- que fortalecen a las instituciones responsables de la política social, potenciando las acciones que se emprendan en cada campo. Este elemento, en cierta medida innovador, está en el centro del diseño del Programa y pretende, de esa manera, corregir errores frecuentes en que incurrían programas limitados a actividades de capacitación de individuos.
- 3.4 En los cursos, seminarios y talleres, se prestará atención especial a la situación de la mujer y de los grupos étnicos marginados en América Latina y en Honduras en particular. Los temas del acceso a los servicios sociales, a la violencia doméstica y a la discriminación por razones étnicas formarán parte de la capacitación. Además, los cursos y talleres promoverán la introducción de políticas públicas que incentiven el liderazgo de mujeres y grupos étnicos y el desarrollo de sus habilidades.
- 3.5 La alta rotación de personal en los sectores sociales representa un riesgo en la medida en que el personal capacitado por el Programa deje sus puestos de trabajo y salga de los sectores sociales. No obstante, el diseño de este Programa minimiza dicho riesgo, porque no capacita individuos aislados sino a una masa crítica de funcionarios que componen los cuerpos gerenciales y técnicos. Además, con la participación del Gobierno en el Comité Interinstitucional garantizará la representatividad y la transparencia en la selección de

candidatos. Asimismo, el Programa propone capacitar a líderes de la sociedad civil a fin de capacitar a quienes pueden asumir cargos públicos en los sectores sociales en un futuro. También se propone capacitar a profesores universitarios y de instituciones de capacitación que puedan dar continuidad a la capacitación en gerencia social.

- 3.6 Un problema adicional podría ser la falta de interés del Gobierno o las universidades para dar continuidad a la capacitación en gerencia social, que puede poner en riesgo la sostenibilidad del Programa. La experiencia que tiene el INDES en programas similares en Paraguay, Nicaragua y República Dominicana, muestra que los gobiernos y universidades tienen un gran interés por dar continuidad a este tipo de capacitación. En Honduras el programa propone una estrategia de trabajo conjunta y coordinada con el Gobierno y las universidades desde un inicio para asegurar el “ownership” y establecer mecanismos que den continuidad al Programa.

IV. FINANCIAMIENTO

- 4.1 El costo total del Programa se estima en el equivalente de US\$1.991.520. La contribución del Banco será de hasta el equivalente de US\$1.650.000 con cargo a los recursos a ser donados por el Departamento de Desarrollo Internacional de Gran Bretaña (DFID) y administrados por el Banco. La contribución será con carácter no reembolsable. El Banco cobrará al DFID una comisión por la administración de dichos recursos. El Gobierno de Honduras se compromete a aportar las instalaciones físicas para el desarrollo de las actividades contempladas en el Programa y a brindar todo el apoyo técnico, logístico y secretarial necesario para la completa e ininterrumpida ejecución del Programa, lo que tiene un costo estimado de US\$ 341.520 (la aportación se hará en especie).

	Local	DFID	Total
Consultores			
1. Personal – Residente del Programa	0	610,920	610,920
2. Consultores docentes	0	190,000	190,000
3. Viajes personal del INDES	0	55,160	55,160
Sub-total	0	856,080	856,080
Componentes			
1. Cursos para Gerentes Sociales	252,000	387,400	639,400
2. Capacitadores	21,600	71,820	93,420
3. Talleres regionales	25,920	70,320	96,240
4. Monitoreo y evaluación de impacto	18,000	20,000	38,000
Sub-total	317,520	549,540	867,060
Equipos y materiales	24,000	80,000	104,000
Imprevistos (incluye 2% cuota de administración)	0	164,380	164,380
Total	341,520	1,650,000	1,991,520

- 4.2 Para efectos de la administración de los recursos del Programa por parte del Banco y de la implementación de las actividades contempladas, se requerirán los siguientes documentos

legales: (i) un convenio de administración de fondos entre DFID y el Banco; y (ii) una carta-convenio entre la República de Honduras y el Banco, para la ejecución de las actividades del Programa. Ambos documentos serán suscritos una vez que la operación aquí propuesta haya sido debidamente aprobada por el Directorio Ejecutivo del Banco.

- 4.3 Los recursos del Programa cubrirán los honorarios y costos de traslado de los consultores internacionales de largo plazo necesarios para el Programa, así como los costos correspondientes a las contrataciones periódicas de corto plazo de los consultores nacionales y de los expertos internacionales. A su vez, se cubrirán los costos incrementales (no son honorarios o salarios) de desplazamiento y estadía en Honduras del personal del INDES en relación con las actividades de capacitación y seguimiento del Programa.
- 4.4 Para la administración de los recursos financieros del Programa, se contratará a un contador que trabajará en forma conjunta y coordinada con el coordinador residente del Programa y el Banco, por medio de su Representación en Honduras.

V. EJECUCIÓN

- 5.1 La República de Honduras por medio de su Gabinete Social de la Secretaría de Estado del Despacho Presidencial y con el apoyo de la Unidad de Apoyo Técnico (UNAT) del mencionado gabinete, será la responsable de proveer las instalaciones físicas necesarias para el desarrollo de las actividades contempladas en el Programa, así como brindar todo el apoyo técnico, logístico y secretarial necesario para la completa e ininterrumpida ejecución del Programa. Asimismo, el Organismo Ejecutor, que estará representado en el Comité Interinstitucional de Supervisión del Programa, convocará los cursos de capacitación, participará en la selección de los candidatos que califiquen para participar en los mencionados cursos; aprobará la programación docente del Programa, así como los informes de seguimiento del mismo.
- 5.2 El Gabinete Social fue creado mediante Decreto Ejecutivo número PCM-011-99, con el objeto de asesorar a la Presidencia de la República en la formulación de Políticas Sociales, coordinar acciones institucionales para la ejecución de las políticas de Sector Social y determinar la armonización en la asignación de recursos. El Gabinete Social está integrada por el secretario del Estado en el Despacho de Educación, del Despacho de Salud, de los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, de los Despachos de Agricultura y ganadería, de los Despachos de Cultura, Artes y Deportes, el Director del Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS), el Director Ejecutivo del Instituto Nacional Agrario (INA) y el Secretario Técnico y de Cooperación Internacional (SETCO), y está presidido por el Presidente de la República. Las funciones del Gabinete Social son entre otros, asesorar al Presidente de la República en la formulación de la política social y en la formulación de criterios que deberán orientar la elaboración de planes o programas del Gobierno de corto, mediano y largo plazo así como coordinar acciones interinstitucionales que conforman el sector. La Unidad de Apoyo Técnico (UNAT) de la Secretaría del estado del Despacho Presidencial es la Secretaría Técnica del Gabinete Social , y las diferentes instituciones de la Administración Pública Centralizada y

Descentralizada estarán obligadas a prestar toda la colaboración que le sea requerida a UNAT.

- 5.3 La responsabilidad técnica de esta operación será asumida por la Representación del Banco en la República de Honduras, quien asumirá las tareas de contratación de los servicios de consultoría que requiere el programa, de efectuar los correspondientes desembolsos y supervisar los aspectos técnicos de la operación con el apoyo de RE2/SO2 y de INT/SDI.
- 5.4 De acuerdo con la solicitud expresa del Gobierno de Honduras y el mandato del Gobierno de Gran Bretaña por medio del DFID, la contratación de los servicios de consultoría necesarios para la implementación de las actividades del Programa será llevada a cabo por el Banco por medio del Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES) y con el apoyo de la Representación del Banco en Honduras, de acuerdo con las políticas y procedimientos del Banco en la materia.
- 5.5 La contratación de los equipos y servicios relacionados serán llevados a cabo por el Beneficiario de acuerdo con las políticas y procedimientos del Banco en materia de adquisiciones. El Banco, por medio de su Representación en Honduras, pagará directamente, a cuenta del Beneficiario, los costos correspondientes a las adquisiciones de los mencionados equipos.
- 5.6 Para el manejo de los fondos del Programa se abrirá un fondo rotatorio equivalente al 20% del monto total de los recursos de la contribución. Los desembolsos del Programa se harán de acuerdo con los procedimientos y la política del Banco en la materia.
- 5.7 El Coordinador Residente del Programa, con apoyo de los consultores internacionales residentes en Honduras y la colaboración del Gobierno de Honduras, preparará el calendario de trabajo para el primer año de ejecución del Programa. Dicho calendario será presentado al DFID a los 90 días de iniciado el Programa.

VI. DESEMBOLSOS

- 6.1 El plazo para desembolsar los recursos del Programa será de 48 meses contados a partir de la fecha de vigencia del convenio de cooperación técnica a ser firmado entre la república de Honduras y el Banco.

Programa de Capacitación en Diseño y Gerencia de Políticas Sociales en Honduras
Marco Lógico

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Mejoramiento de la efectividad y calidad de los programas sociales en el marco de la Estrategia de la Reducción de la Pobreza. Mejoramiento de la gestión de los sectores sociales.			
Propósito Fortalecer las instituciones de los sectores sociales a través de la capacitación de gerentes sociales en instrumentos gerenciales modernos y comprometidos en mejorar la eficiencia, equidad y sostenibilidad de la política social.	Avances en los objetivos de la política social Hondureña que permitan lograr: <ul style="list-style-type: none">• Incrementar la cobertura y calidad de los servicios públicos.• Dirigir la inversión social hacia el desarrollo de capital humano.• Uso racional de los recursos naturales para un desarrollo sostenible. Formación de grupos de profesionales a nivel intersectorial con una visión y enfoque sobre gerencia social. Mejoramiento de la coordinación y comunicación intersectorial de lo social	Evaluaciones preparadas por los ministerios y organismos gubernamentales responsables de la política y los programas sociales. Estudios e investigaciones preparadas por organismos nacionales e internacionales para determinados sectores sociales. Incorporación de criterios de equidad y sostenibilidad en la asignación presupuestaria. Informes de los integrantes de la red acerca de los grupos constituidos en sus respectivos sectores.	Avance en la ejecución de la reforma social, en términos de incorporación de elementos claves de ésta en la política social Hondureña. Gobernabilidad democrática.
Componentes			
Capacitación de una masa crítica de profesionales de las organizaciones responsables de la formación y gestión de las políticas y programas sociales,	1.1 500 personas capacitadas en todos los eventos del programa 1.2 350 profesionales capacitados en los cursos de cuatro semanas 1.3 30 docentes capacitados en el	Documentos de diseño de los cursos de capacitación. Evaluación de los eventos de capacitación por los participantes. Listado de egresados.	Compromiso en la participación en eventos de capacitación por parte de los ministerios encargados de la política social, directivos de organizaciones vinculadas a los sectores social

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
capacitadas sobre conceptos, técnicas y herramientas de una gerencia social moderna, los cuales contribuirán al mejoramiento de la eficiencia, equidad y sostenibilidad de los programas sociales	<p>curso para formadores</p> <p>1.4 120 personas capacitadas en los talleres.</p> <p>1.5 10 cursos para profesionales 8 de los cuales serán en Tegucigalpa y 2 en departamentos realizados</p> <p>1.6 120 funcionarios del gobierno central, 140 funcionarios de gobiernos regionales, 45 docentes y 45 líderes de ONGs capacitados</p> <p>1.7 Índice de aplicabilidad de las herramientas y técnicas aprendidas en los cursos, obtenido de la evaluación final de los participantes</p>	<p>Informes finales de cada evento realizado por el equipo del Programa.</p> <p>Evaluación de resultados e impacto realizada al término del programa</p> <p>Informes de evaluación del equipo de docentes y coordinador del programa de capacitación de Honduras y del coordinador del programa en la sede</p> <p>5 reuniones de egresados para organizar la red y sus actividades de seguimiento</p> <p>2 eventos de divulgación de la temática de diseño de políticas y gerencia social organizados por la red</p> <p>1 boletín trimestral editado por los participantes de la red durante el segundo año del programa</p> <p>Evaluación de las actividades preparadas por los participantes</p>	<p>directivos de universidades.</p> <p>Las personas capacitadas permanecerán en sus puestos de trabajo y aplicarán en sus respectivas tareas las herramientas y conocimientos aprendidos.</p>
Red sólida y sostenible de capacitadores comprometidos con la formación de recursos humanos en temas relacionados con el diseño y gerencia de políticas y programas sociales	<p>2.1 1 curso en Tegucigalpa para docentes de las universidades nacionales y de centros de capacitación realizado.</p> <p>2.2 30 docentes capacitados</p> <p>2.3 Índice de aplicabilidad de las herramientas y técnicas aprendidas en los cursos, obtenido de la evaluación final de los participantes</p> <p>2.4 Resultados de la evaluación de impacto a los participantes y supervisores respecto al uso de técnicas y herramientas aprendidas y los resultados</p>	<p>Evaluación de las actividades preparadas por los participantes</p> <p>Académicos de la red incorporan contenidos de gerencia social en los currículums de sus instituciones</p>	

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Red de capacitadores comprometidos con la ejecución de programas de entrenamiento en gerencial social a nivel municipal	<p>obtenidos</p> <p>3.1 4 talleres realizados</p> <p>3.2 70 funcionarios de gobiernos regionales y locales, 25 líderes de ONGs, 25 docentes capacitados</p> <p>3.3 Índice de aplicabilidad de las herramientas y técnicas aprendidas en los cursos, obtenido de la evaluación final de los participantes</p> <p>3.4 Una red de académicos y egresados constituida</p>	<p>Evaluación de las actividades preparadas por los participantes</p> <p>Acta de constitución de la red de egresados</p>	<p>Apoyo institucional para la incorporación de nuevos programas de estudio y la incorporación en los existentes de contenidos de gerencial social</p>
Evaluación de resultados e impacto	<p>4.1 Resultados de evaluación de impacto a los participantes y supervisores respecto al uso de técnicas y herramientas aprendidas y los resultados obtenidos</p> <p>4.2 Índice de utilización de las herramientas y técnicas aprendidas en los cursos, obtenido de la evaluación sobre la permanencia de las personas capacitadas en sus puestos de trabajo</p> <p>4.3 Índice de aplicabilidad de las herramientas y técnicas aprendidas en los cursos, obtenido de entrevistas y cuestionarios aplicados a los supervisores</p>	<p>Informe final de las evaluaciones realizadas a los participantes</p> <p>Evaluación externa de resultados e impacto</p>	

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Actividades 10 cursos de capacitación de cuatro semanas realizados 1 curso de cuatro semanas para formar capacitadores realizado	Presupuesto		Participación de funcionarios gubernamentales, del mundo académico y dirigentes de la sociedad civil con alto grado de liderazgo y nivel de compromiso necesarios para estimular el cambio social Interés de los participantes de la reunión en organizar y trabajar por la sostenibilidad de la organización

RGII-HO260T
TC-01-02-02-0
Original: español

**HONDURAS. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA
UN PROGRAMA DE CAPACITACION EN EL DISEÑO Y GERENCIA
DE POLITICAS Y PROGRAMAS SOCIALES**

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que, en nombre y representación del Banco, proceda a suscribir los acuerdos que sean necesarios con la República de Honduras y con el "Department for International Development of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland", y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones que forma parte del Documento AT-____, sobre una cooperación técnica no reembolsable para un Programa de Capacitación en el Diseño y Gerencia de Políticas y Programas Sociales.
2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de £1.100.000, con cargo a los recursos provenientes del "Department for International Development of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland", a ser entregados en administración al Banco para financiar el Programa de que trata el párrafo 1, anterior.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.