

ABSTRACTO DE COOPERACIÓN TÉCNICA

I. Información Básica del Proyecto

▪ País/Región:	HONDURAS/CID - Istmo y RD
▪ Nombre de la CT:	Apoyo a la Implementación del Sistema Integrado de Gestión y Control de Recursos Humanos de la SESAL
▪ Número de CT:	HO-T1304
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Hugo Godoy, Líder del Equipo (SPH/CHO); Juan Miguel Villalora (SPH/CHO); Isabel Delfs Ilieva (SCL/SPH); Juan Carlos Pérez-Segnini (LEG/SGO); Karen Suazo (CID/CHO); y Nalda Morales Vásquez y María Cecilia del Puerto Correa (VPC/FMP)
▪ Taxonomía:	Apoyo a Cliente
▪ Número y nombre de la operación que apoyará la CT:	N/A
▪ Fecha del Abstracto de CT:	15 Mar 2018
▪ Beneficiario:	Secretaria de Salud
▪ Agencia Ejecutora:	Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$250.000
▪ Contrapartida Local:	N/A
▪ Periodo de Desembolso:	24 meses
▪ Tipos de consultores:	Firmas y consultores individuales
▪ Unidad Responsable de Preparación:	División de Protección Social y Salud (SCL/SPH)
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	Representación del Banco en Honduras (SPH/CHO)
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Sí
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad; Capacidad institucional y estado de derecho

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 El objetivo de esta Cooperación Técnica (CT) es la de apoyar a la SESAL (Secretaria de Salud) en la implementación de Sistema de Gestión y Control de RRHH, a fin garantizar una adecuada y eficiente administración de los RRHH de la SESAL, para mejorar la capacidad resolutoria de los establecimientos de salud y su acceso a la población más vulnerable en Honduras.
- 2.2 El sistema de salud hondureño, está constituido básicamente por el subsector público y el subsector privado. El subsector público lo conforma la Secretaria de Salud (SESAL) y el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). La provisión pública de servicios de salud, brindada por el IHSS, atiende al 17% de la población, constituido por trabajadores y sus beneficiarios afiliados al sistema de seguridad social. La SESAL, que cubre el 60% de la población, ejerce funciones de rectoría de todo el sistema de salud y presta servicios a la población no afiliada a la seguridad social y de escasos recursos económicos.
- 2.3 Para poder cumplir con sus funciones, la SESAL, debe garantizar una adecuada administración de los Recursos Humanos. Para el año 2015, la SESAL contaba con aproximadamente 22.900 empleados permanentes y alrededor de 8.000 empleados por contrato temporal. La Gestión de los RRHH a lo interno de la SESAL es compleja, ya que existen alrededor de 28 gremios de trabajadores, cada uno con su respectivo estatuto y/o condiciones laborales específicas.
- 2.4 En el año 2015, se realizaron dos asistencias técnicas para el diagnóstico de la gestión de Recursos Humanos en la SESAL, relacionados con la auditoría de procesos, revisión

de nómina y descripción de puestos, las que reflejaron una serie de hallazgos y debilidades. Entre estos, de una muestra del 21% de los RRHH permanentes (4.507 empleados), se encontraron 949 casos con irregularidades (anteriormente descritas) en la nómina y pago salarial. Se estima que la SESAL eroga cada año, aproximadamente US\$23 millones de dólares por concepto de pago de salario sin justificación. Lo anterior sin contar con la acumulación de pasivo laboral, colaterales y diversos beneficios que por ley los empleados de la SESAL gozan.

- 2.5 Teniendo como base la problemática anterior, con fondos BID (CT HO-T1259 “Apoyo a la Reforma del Sistema de Salud”), se contrató a una firma para el diseño de un Sistema de Gestión y Control de RRHH (SISGCORH). Lo anterior era una condición de política de la segunda operación de la Programática (HO-L1182). El sistema diseñado mediante la asistencia técnica del HO-T1259, incorporó las recomendaciones realizadas por las auditorías anteriormente citadas en este documento, definiendo seis subsistemas, como planificación, gestión del empleo, gestión del rendimiento, organización y control entre otros.
- 2.6 Para la implementación del SISGCORH y al mismo tiempo dar cumplimiento a una de las condiciones establecidas en el programático II. A través de esta CT se llevarán a cabo acciones para el desarrollo de los seis subsistemas definidos. Con lo cual se espera mejorar la eficiencia en la gestión del RRHH y acceso a servicios de salud a población excluida.
- 2.7 Esta CT está alineada con la estrategia del BID con el País 2015-2018, en la prioridad de mejorar el acceso equitativo de la población, a los beneficios de una atención integral en salud, especialmente las de aquellos grupos poblacionales tradicionalmente excluidos por razones de índole económica, cultural, geográfica o de género.

III. Descripción de las Actividades y Resultados

- 3.1 Las actividades a llevarse a cabo se organizan en dos componentes, descritos a continuación:
- 3.2 **Componente 1: Fortalecimiento Institucional para la Gestión de RRHH. (US\$210.000).** A través de este componente se financiará asistencia para la contratación de una firma especializada, para que apoye a la SESAL en la implementación del SISGCORH específicamente en las siguientes áreas; (i) implementación de los procesos y procedimientos de los 6 subsistemas del SISGCORH elaborado a través de la CT HO-T1259, que incluye la organización de trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de desarrollo, gestión de la compensación y gestión del control; (ii) talleres para la socialización, discusión e implementación del reglamento interno de trabajo; (iii) elaboración de un plan de desarrollo del talento humano, que permita definir estrategias para su formación, capacitación y certificación alineadas con las necesidades y requerimientos de calidad de los servicios; (iv) talleres para la implementación del sistema de certificación y evaluación del desempeño de los empleados; y (v) elaboración del modelo de un sistema de información automatizado para la gestión integral de los RRHH de la SESAL, que incluya las necesidades, para la gestión y desarrollo de los procesos claves del talento humano y la implementación de los procesos sustantivos.
- 3.3 **Componente 2: Acompañamiento a la implementación del Sistema de Gestión y Control de RRHH de la SESAL (US\$40.000).** A través de este componente se financiarán asistencias técnicas para apoyar a la SESAL en el seguimiento y acompañamiento de las acciones llevadas a cabo por la firma que será contratada en el Componente 1, a fin de garantizar la sostenibilidad de la implementación de los seis subsistemas definidos anteriormente, mediante la revisión y validación junto a la SESAL de los productos entregados por la firma. También a través de estas consultorías se

acompañará a la SESAL para adecuar las unidades responsables de la gestión y control de RRHH.

IV. Presupuesto

Presupuesto Indicativo US\$

Actividad/Componente	BID/Financiamiento por Fondo	Contrapartida Local	Financiamiento Total
Componente 1: Fortalecimiento Institucional para la Gestión de RRHH	210.000	0,00	210.000
Componente 2: Acompañamiento a la implementación del Sistema de Gestión y Control de RRHH de la SESAL	40.000	0,00	40.000
Total	250.000	0,00	250.000

V. Agencia Ejecutora y Estructura de Ejecución

- 5.1 Esta CT será ejecutada, a solicitud del gobierno de Honduras, por el Banco a través de su representación en Honduras. Los servicios de consultores individuales, firmas consultoras y servicios diferentes de consultoría se realizarán de conformidad con las políticas y procedimientos vigentes.
- 5.2 Para la supervisión de las consultorías contratadas, se efectuarán reuniones de revisión y discusión de los productos entregados por la firma en conjunto con la SESAL y el BID. El punto focal y responsable en el Banco será el especialista en salud. No requerirá costos adicionales para la supervisión. Para esta CT no habrá informes de evaluación.
- 5.3 Esta CT será ejecutada, a solicitud del gobierno de Honduras, por el Banco a través de su representación en Honduras. Se adjunta en el anexo la carta de solicitud de esta CT en donde se especifica, la anuencia de la Secretaría de Finanzas para que el Banco sea la agencia ejecutora.

VI. Riesgos Importantes

- 6.1 Se identificaron dos riesgos para la implementación de la CT. Primero, que no exista suficiente cooperación de parte de los técnicos de la SESAL para acompañar técnicamente las actividades de las consultorías contratadas. Para esto se llevarán a cabo actividades de socialización de la CT en la SESAL y se solicitará el apoyo de las autoridades de la Secretaría, para que existan técnicos designados como contraparte para cada tema y una persona encargada de la conducción política de las actividades. Se contratarán asistencias técnicas que acompañarán a la SESAL en el seguimiento y monitoreo de los productos contratados. Segundo, que el inicio de una nueva administración presidencial en el 2018 pudiera resultar en discontinuidad de equipos técnicos del ministerio, para lo cual se establecerá y reforzará el diálogo con las nuevas autoridades, para asegurar que el consenso político alrededor de las reformas se sostenga y así mantener los equipos técnicos.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 La clasificación ESG para esta operación es "C".