Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO (FINAL)

JULIO 2011 - DICIEMBRE 2011

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Establecimiento Servicio Métodos Alternos Resolución Conflicos Laborales

Nro. Proyecto: HO-M1003 - Nro. Operación: ATN/MH-9451-HO

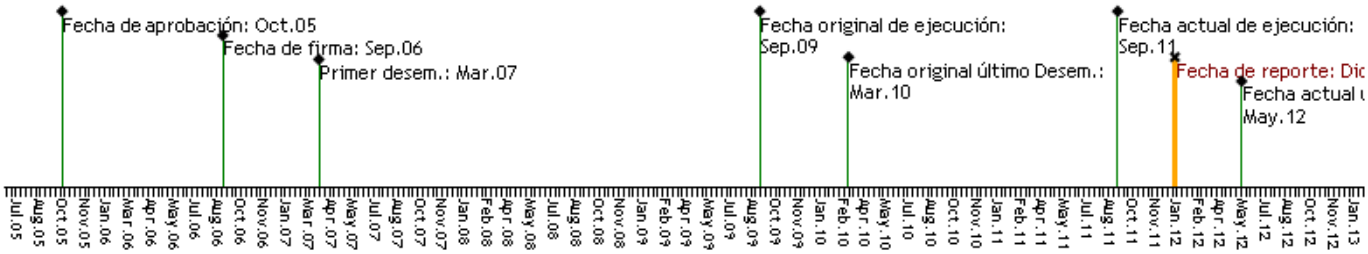
Propósito:
Establecer un Centro sostenible para proporcionar servicios de ADR en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras.

País Administrador	País Beneficiario	Grupo	Subgrupo
HONDURAS	HONDURAS	WSD - Desarrollo de habilidades laborales	LAMM - Modernización del mercado laboral

Agencia Ejecutora: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

Líder equipo de diseño: Bartels, Sandra
Líder equipo de supervisión: Gómez, Gladys Morena

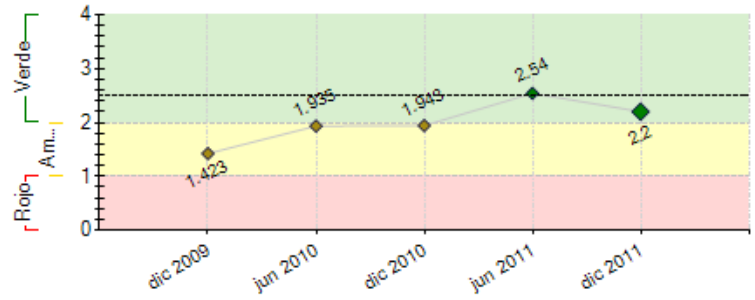
CRONOLOGÍA DE EVENTOS



RECURSOS

	Aprobado	Cancelado	Desembolsado
FOMIN	$700,000.00	$22,341.32	$677,658.68
Contrapartida	$0.00	$300,000.00	$299,658.18

PUNTAJE DE DESEMPEÑO



----- Promedio desempeño FOMIN

SECCIÓN 2: RESULTADOS Y LOGROS

Desempeño del proyecto una vez terminado

La Secretaría de Trabajo y Seguridad de Honduras, con el apoyo de FOMIN a través de la ejecución de la ATN/MH-9451-HO, ha contribuido a generar un ambiente de paz en las relaciones laborales poniendo en marcha los centros ADR para prestar el Servicio RACL, para gestionar adecuadamente los aproximadamente 13,000 conflictos laborales que se reciben anualmente, en los cuales se presta un servicio eficiente a los empleadores y trabajadores en 7 centros (2 tipo A y 5 tipo B) con instalaciones y logistica adecuada, facilitadores y usuarios capacitados, plan de comunicación para difusión de ventajas y beneficios publicado, sistema informático integrado para el manejo de expedientes, Para dar sostenibilidad al proceso se han incorporado a la planta de la institución, profesionales con capacidad técnica para prestar el Servicio RACL, así como los intrumentos de aprobación de normativa organizacional y legal del Servicio RACL.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

Componente I

Se implementa el modelo organizacional RACL en siete ciudades: Tegucigalpa, San Pedro Sula, Comayagua, San Rosa de Copan, Choluteca, Danli y Progreso, ha permitido la creación y consolidación de una estructura operativa, funcional, profesionalizada y especializada en conciliación, antes inexistente; y en las sedes de

Tipo A, también en mediación. Esta implementación ha sido impecablemente ejecutada en tiempo y forma, y ha permitido que el Servicio de Conciliación se posicione como un servicio propio y estable dentro de la Dirección General de Trabajo. Registrando una resolución de un aproximado de 13,000 casos anuales.

Componente II

El 100% de los talleres fueron desarrollados a lo largo del proyecto definiendo temáticas en contenido y metodológico para jueces, técnicos y funcionarios de dirección vinculados a los servicios de resolución y mediación de conflictos laborales. El impacto de estas capacitaciones representó un reto enorme ya que no se elaboraron instrumentos de medición como parte de la metodología. Si es importante destacar que previo a este proceso formativo la STSS invirtió en la selección y readecuación del recurso humano en función al perfil exigido en el marco del modelo, funcionarios bajo los cuales recae la operativa efectiva del modelo.

Componente III

La STSS diseñó e implemento una estrategia de promoción de los servicios RACL con acierto y creó una página web que facilita el ingreso de los casos al Sistema RACL como también atender consultas específicas. Finalmente se desarrollaron 3 talleres de difusión de resultados y realizado los talleres de inicio y finalización del proyecto.

Componente IV

Se diseñó un sistema de monitoreo y evaluación sin embargo falta cultura de los operadores del sistema para lograr el uso en un 100%, la evaluación final reflejo que en campo aun el 60% de los casos de llevan manualmente y posteriormente se registra en las bases, por lo que se ha recomendado a la STSS, el uso y dedicación exclusiva de un funcionario para alimentar la base de información y mantener actualizados los sistemas para facilitar la toma de decisiones.

Evaluación final
Evaluación Final

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios del evaluador

El Sistema RACL es un servicio profesionalizado y ágil. Esta agilidad y economía procesal, es la que debe motivar a los empresarios a que asistan masivamente a la conciliación. Actualmente, según las estadísticas del Poder Judicial durante el año 2010, en los Juzgados de lo laboral de Tegucigalpa, las organizaciones privadas presentaron 2.755 demandas judiciales, ante las 450 de trabajadores. En la sede de Tegucigalpa la contumacia en ese mismo año fue de 1874 casos, este es un claro indicador de la cultura judicial del empresario.

Evaluación final http://mif.iadb.org/file.aspx?DOCNUM=36984093

SECCIÓN 3: INDICADORES

		Indicadores	Línea de base	Planeado	Logrado	Porcentaje
Propósito: Establecer un Centro sostenible para proporcionar servicios de ADR en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras. **Clasificación:** Satisfactorio	**P.I1**	La demanda en resolución de conflictos laborales es atendida de forma adecuada en el porcentaje mencionado.	0	100	100	100 %
	P.I2	El número de empresas PyMEs se ven beneficiadas directamente por el servicio otorgado por parte de la STSS.	0	100	3000	3,000 %
Componente 1: Diseño e Implementación de unServicio de Conciliación y Arbitraje. **Peso:** 40% **Clasificación:** Satisfactorio	**C1.I1**	El Servicio Especializado de Arbitraje y Conciliación Laboral se encuentra en funcionamiento en todas las regiones definidas, contándose con su diseño conceptual (estructura organizativa, normas y procedimientos) infraestructura física (oficinas y equipamiento) y recursos humanos asignados.	0	1	1	100 %
	C1.I2	En uso las salas de audiciencia para la resolución de casos de resolución de conflictos laborales.	0	6	0	33 %
Componente 2: Capacitación en	**C2.I1**	Funcionarios conciliadores y mediadores capacitados en los tres niveles definidos: (i) nivel inductivo, (ii)	0	60	45	75 %

habilidades técnicasde ADR para la provisión de un servicioeficiente, de alta calidad y especializadoespecializado. **Peso:** 30% **Clasificación:** Satisfactorio		nivel técnico y (iii) nivel de especialización (Diplomado en RACL).				
	C2.I2	Funcionarios capacitados como arbitros en el sistema RACL , en los tres niveles definidos: (i) Nivel inductivo, (ii) nivel técnico y (iii) nivel de especialización (Diplomado en RACL).	0	60	45	75 %
	C2.I3	Funcionarios formados como capacitadores , en las áreas de conciliación laboral (20) y de arbitraje (10).	0	30	45	150 %
	C2.I4	Funcionarios del Sistema RACL han participado en programa de pasantías al exterior para intercambio de conocimientos y experiencias en el tema de resolución alterna de conflictos laborales.	0	3	9	300 %
Componente 3: Plan de difusión y sensibilización sobrelas ventajas de la utilización de losmétodos alternos de resolución deconflictos laborales. **Peso:** 20% **Clasificación:** Satisfactorio	**C3.I1**	Los servicios de RACL han sido promovidos en un mínimo de tres regiones (ciudades) del país: Tegucigalpa, San Pedro Sula y Choluteca.	0	3	6	200 %
	C3.I2	Empresas han recibido información del Servicio de RACL a través de talleres y otros medios de difusión implementados por el Proyecto. (valor acumulativos total de la meta 25,000)	0	25000	25000	100 %
	C3.I3	Personas han realizado visitas a la página Web del Sistema RACL para obtener información sobre el servicio.	0	25000	25000	100 %
Componente 4: Sistema de Monitoreo y Evaluación **Peso:** 10% **Clasificación:** Satisfactorio	**C4.I1**	Diseñado y operando satisfactoriamente el sistema informático de monitoreo y evaluación del sistema RACL, el cual integrará indicadores para seguimiento de casos.	0	1	1	100 %

FACTORES CRÍTICOS QUE HAN AFECTADO EL DESEMPEÑO

[X] Dificultades en adquisiciones
[X] Cambios en la política nacional
[X] Falta de un sistema de seguimiento y evaluación
[X] Insuficiencia de fondos de contrapartida
[X] Cambios en la política de la Agencia Ejecutora

SECCIÓN 4: RIESGOS

RIESGOS CRÍTICOS GESTIONADOS DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Bajo **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 7 **RIESGOS VIGENTES:** 0 **RIESGOS NO VIGENTES:** 5 **RIESGOS MITIGADOS:** 2

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD

Probabilidad de que exista sostenibilidad después de terminado el proyecto: P - Probable
La sostenibilidad del modelo de resolución y mediación de conflictos laborales está dado por su estructura globalizada e integrada en la sociedad hondureña, como un mecanismo en última instancia a la mejora de la paz social en el país. Por otra parte, existe el recurso humano altamente formado para dar continuidad al servicio.

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

[No se reportaron factores para este período]

Acciones implementadas relativas a la sostenibilidad:

- Gestión del Servicio RACL opera bajo la estructura operativa de la Dirección General del Trabajo.
- Acompañamiento de 12 meses después de iniciada la implementación del modelo organizacional del Servicio RACL.

Plan de Sostenibilidad

SECCIÓN 6: CONOCIMIENTO

Lessons learned	**Relativa a**	**Autor**
1. El nivel de contumacia registrado en los servicios RACL es considerable, por tanto, la STSS debe generar una política y socializarla con la sociedad hondureña a nivel de empleadores y empleados del sector privado para que no se incumplan al menos las audiencias de conciliación. Esta regla esta muy definida en el código de trabajo para el sector público, por que no debe también incluir al sector privado.	Risk	Gómez, Gladys Morena *[FOMIN]*
2. Para fortalecer la incorporación del tema RACL, se deben realizar alianzas estrategicas con actores importantes para impulsar su uso.	Implementation	Espinal, Eldida Maria
3. Compromiso institucional se refleja en el acompañamiento y la toma de decisiones institucionales.	Implementation	Espinal, Eldida Maria
4. Importancia de la incorporación de los actores involucrados de principio a fin para la ejecución del Proyecto.	Sustainability	Espinal, Eldida Maria

Indique cuáles son los principales productos, dónde se encuentran y cómo podrían aplicarse o "compartirse" con otras entidades o proyectos similares.

Los productos estan en el IDBDOCs y en este PSR final.

Productos principales del proyecto

[Ago 2007] Diagnóstico situacional propositivo de los procesos de mediación, conciliación y arbitraje que desarrolla la STSS a nivel central y regional de San Pedro

Sula y Choluteca (Methodologies/training materials)
Autor: Marta Lorena Suazo

[Ago 2007] Línea base del programa, conjunto de indicadores de la situación actual de los procesos de mediación, conciliación y arbitraje, y referencia para la medición del seguimiento durante la ejecución del Programa (Methodologies/training materials)
Autor: Marta Lorena Suazo

[Feb 2008] Diplomado en Resolución Alterna de Conflictos Laborales (Methodologies/training materials)
Autor: Oscar Rodriguez Robledo

[Oct 2008] Diseño organizacional, gerencial y operativo del Servicio de Resolución Alterna de Conflictos Laborales en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras (Technical publications)
Autor: Asociación Nacional de Fomento a la Agricultura Ecológica ANAFAE, Programa de Manejo Alternativo de Conflictos MAC.

[Nov 2008] Reglamento de procedimientos del servicio de Resolución Alterna de Conflictos Laborales de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (Handbooks/Procedure guides)
Autor: Carlos Dubón Leitzela

[Dic 2008] Cartilla de apoyo técnico para conciliadores laborales (Technical publications)
Autor: Viviana Laura Díaz

[Dic 2009] Trifolio del Servicio RACL método de conciliación (Marketing materials/communication)
Autor: Eldida Espinal

[Dic 2009] Metodología para la selección de participantes en el Diplomado en Resolución de Conflictos Laborales (Methodologies/training materials)
Autor: Eldida Espinal

SECCIÓN 7: DOCUMENTOS

29/AGO/2005	Memorando de Donantes	[http://www5.iadb.org/mif/file.aspx?DOCNUM=583330]
30/AGO/2005	Memorando de Donantes	[http://www5.iadb.org/mif/file.aspx?DOCNUM=583512]
31/AGO/2005	Memorando de Donantes	[http://www5.iadb.org/mif/file.aspx?DOCNUM=584006]
02/JUL/2007	Memorando de Donantes	[http://www5.iadb.org/mif/file.aspx?DOCNUM=1029569]
12/AGO/2011	Informe de Evaluación Intermedia	[http://www5.iadb.org/mif/file.aspx?DOCNUM=36343124]
Ficha del proyecto		http://www5.iadb.org/mif/apps/public/psr/projectprofile.aspx?proj=HO-M1003&lg=SP