



Secretaría de Estado del Despacho Presidencial

Unidad de Apoyo Técnico

UNAT

PLAN DEL PODER EJECUTIVO CONTRA LA CORRUPCIÓN

Septiembre 2007

INTRODUCCIÓN

La corrupción es para muchos la causa u obstáculo principal para la aplicación de la justicia y el desarrollo social, económico y democrático de un país, al contaminar la moral del individuo y los valores socialmente aceptados, erosionar el Estado de Derecho, diezmar los derechos económicos y sociales de la mayoría de la población, y retrasar la capacidad de producción de las personas y los gobiernos.

En este marco, la lucha contra la corrupción es uno de los desafíos más importantes y difíciles a los que se debe enfrentar nuestro país, así como la mayoría de los países en vías de desarrollo. Esta lucha requiere no solo de acciones en todo el territorio nacional, sino, de la conformación de alianzas estratégicas entre el gobierno y la sociedad civil, la cooperación internacional y la ciudadanía en general como propietaria de los recursos del Estado y por ende con legítimo derecho para su control.

De acuerdo a datos del Informe Nacional de Transparencia 2007, la principal causa de corrupción en Honduras es la impunidad; y las formas en las que comúnmente se expresa son tres: el soborno, el financiamiento dudoso de campañas políticas, y el desvío de fondos de proyectos del Estado. Por consiguiente, la corrupción es consecuencia de: i) la ausencia, insuficiencia o ineficiencia de controles externos e internos, y la escasa coordinación con los organismos de control; ii) la amplia discrecionalidad, desconocimiento o negligencia de los funcionarios para disponer o solicitar recursos públicos; y iii) la falta de transparencia, que impide a los ciudadanos ejercer su derecho de acceso a la información para auditar y reorientar las acciones del gobierno y limita el ejercicio del control gubernamental, así como el control político representativo de un estado democrático.

Los efectos que con frecuencia resultan de este problema estructural de nuestro país, pueden clasificarse en:

- a) Sociales: Al crearse mayor pobreza y exclusión con el desvío de recursos para la asistencia a los más necesitados; impedir la implementación de políticas públicas para asegurar el pleno goce de derechos sociales (Ej. alimentación, seguridad social, salud, educación, vivienda, seguridad); agrandar la brecha entre ricos y pobres.
- b) Políticos: Al debilitar la confianza pública en la democracia; desalentar la participación de la ciudadanía en política; contribuir a la inestabilidad de los gobiernos, debilitando la legitimidad de los funcionarios; erosionar la confianza internacional en el gobierno; y consagrar la impunidad.
- c) Económicos: Al disminuir los recursos del gobierno para atender las demandas presentadas por las mayorías en áreas prioritarias de país; afectar el desenvolvimiento del libre mercado; incentivar la fuga de capitales al exterior; distorsionar la composición del gasto público¹; y afectar el crecimiento económico al influir negativamente en los niveles de inversión. Es importante señalar, que la corrupción puede implicar un “impuesto” oculto en la economía, pues lo que se paga en concepto de soborno se considera parte de los costos de un producto o servicio, y se traslada al usuario o consumidor.

En consonancia con lo anterior, y considerando que el desarrollo del país depende en gran medida del combate a este flagelo, a continuación se presenta un Plan del Poder Ejecutivo contra la Corrupción, el cual define lineamientos estratégicos, objetivos, medidas de política, metas y acciones, que deben ser aplicados a la brevedad posible, en aras de mejorar las condiciones de vida de los hondureños.

¹ Los funcionarios pueden focalizar su actividad en áreas que dejan mayor ganancia ilícita que otras.

PLAN DEL PODER EJECUTIVO CONTRA LA CORRUPCION

El presente Plan permite visualizar en el corto plazo, las intervenciones que el Poder Ejecutivo con su propio esfuerzo se encuentra realizando así como acciones adicionales que pretende implementar como pasos básicos para la creación de una verdadera cultura de la transparencia y recuperar así la pérdida de valores de la sociedad hondureña. Sus lineamientos estratégicos reflejan tres aspectos básicos que deben prevalecer en el ámbito gubernamental actual: i) el cambio de cultura del servidor público y del fortalecimiento del comportamiento ético del mismo, ii) el involucramiento de la sociedad hondureña en el quehacer gubernamental nacional, y por consiguiente, en su propio desarrollo; y iii) el fortalecimiento de alianzas estratégicas intra e intergubernamentales. Asimismo, sus medidas, metas y actividades están elaboradas bajo la perspectiva de asegurar su aplicabilidad, y no constituyen un conjunto de enunciados de buenas intenciones sino de acción en lo que resta del presente gobierno, evitando incurrir en mayores gastos presupuestarios al crear nuevas instancias, en el marco de las limitaciones financieras actuales del país.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

- El Poder Ejecutivo, a través de sus Secretarías de Estado, instituciones desconcentradas y descentralizadas ejecutará acciones para garantizar el manejo transparente y eficiente de los recursos públicos.
- La sociedad civil hondureña apoya, mediante la implementación de diversos mecanismos de auditoría y monitoreo social, la transparencia en el quehacer gubernamental y en el uso eficiente de los recursos públicos y la buena calidad de los servicios.
- El Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP), como ente encargado de aplicar la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y los entes Contralores del Estado, trabajan coordinadamente con el Poder Ejecutivo en el combate a la corrupción, y en especial con la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado (ONCAE) como instancia responsable de la divulgación de procesos de contratación.

OBJETIVO GENERAL

Generar una cultura de integridad y ética para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción en el ejercicio de las funciones públicas, eliminando la impunidad; y fortalecer la participación de la sociedad civil hondureña en la lucha contra la corrupción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la integridad mediante la formación de valores éticos en el empleado público al concientizarlo sobre los efectos de la corrupción en el desarrollo socioeconómico del país, y por consiguiente, en el bienestar de la población en general, e introducir mecanismos eficaces de transparencia.
- Promover la coordinación interinstitucional dentro del Poder Ejecutivo y con los Entes Contralores del Estado, a fin de permitir concluir con éxito las acciones de prevención y sanción de actos corruptos en el ámbito de la Administración Pública.

- Incentivar el involucramiento de la sociedad civil hondureña en el quehacer gubernamental mediante la creación y fortalecimiento de espacios y procesos de diálogo y de fiscalización ciudadana.

MEDIDAS DE POLÍTICA

1. Diseñar mecanismos de prevención y vigilar la aplicación de los mecanismos de investigación y sanción de actos de corrupción dentro de la Administración Pública
2. Establecer convenios con organizaciones de la sociedad civil especializadas en materia anticorrupción para capacitar a funcionarios públicos en los marcos legales actuales y los efectos en la vida nacional por la no aplicación de los mismos.
3. Definir mecanismos de coordinación entre instancias del Gobierno Central y los entes contralores del Estado
4. Fortalecer mecanismos de participación ciudadana en materia anticorrupción

METAS

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública implementada en un 100% considerando la constitución del IAIP.
- 100% de las licitaciones públicas difundidas a través del sitio web oficial del país "HondusCompras", por tratarse de un área sensible a los actos de corrupción dado el importante número y magnitud de los montos involucrados en las mismas.
- 100% de los empleados públicos relacionados con procesos de contratación de bienes, servicios y recursos humanos, capacitados en materia anticorrupción, estándares de conducta y mecanismos de prevención de conflictos de intereses.
- Al menos 2 mecanismos de coordinación entre la Administración Central y los Entes Contralores del Estado, establecidos y fortalecidos
- Al menos 4 instancias de diálogo y coordinación con la sociedad civil, establecidos y fortalecidos (Mesas Sectoriales, Oficinas de Acceso a la Información Pública, Comité Técnico de Implementación, y Comisión de Seguimiento de Alto Nivel).
- Unidad de Asuntos Internos del Ministerio de Seguridad con facultades y autonomía para investigar denuncias sobre supuestas acciones ilegales cometidas por la policía, fortalecida.
- Respaldo al Tribunal Supremo Electoral (TSE) en la implementación de normativas relacionadas al financiamiento de campañas políticas.
- Reglamento de la Ley de Servicio Civil, reformado y aplicado.
- Al menos 4 instancias gubernamentales en proceso de profesionalización de su recurso humano.

- Currículum de la Academia Nacional de la Policía fortalecido en materia anticorrupción y comportamiento ético.
- Respaldo al Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) y al Tribunal Superior de Cuentas (TSC) en la implementación de normativas relacionadas a la regulación de conflictos de interés, realizadas.
- Auditoría externa en HONDUTEL y ENEE realizadas en forma conjunta con el TSC.

ACCIONES A REALIZAR

Mecanismos de prevención, investigación y sanción

- Implementar la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública², mediante el establecimiento del Instituto de Acceso a la Información Pública, y la consulta y publicación de las regulaciones respectivas en el diario oficial La Gaceta.
- Reorganizar y fortalecer los entes reguladores de servicios públicos
- Difundir los sistemas de adquisiciones de obras, consultorías, bienes y servicios del Estado, mediante el fortalecimiento de la ONCAE, la aplicación efectiva de HONDUCOMPRAS y la limitación de contrataciones directas.
- Elaborar anualmente 40 informes de evaluación a procesos de contratación, como resultado del monitoreo oportuno y permanentemente de la Unidad de Evaluación y Seguimiento de la ONCAE.
- Realizar 70 eventos de capacitación para funcionarios públicos, a través del sistema permanente de capacitación en compras y contrataciones a cargo de la ONCAE.
- Implementar en 5 Secretarías de Estado, a través de la Unidad de Apoyo a la Gestión de la ONCAE, las normas, sistemas y procedimientos establecidos para una mayor eficiencia y transparencia de las adquisiciones públicas.
- Instalar Oficinas de Transparencia en municipios de categoría A y B
- Fortalecer e institucionalizar el Sistema de Gerencia Basado en Gestión por Resultados, estableciendo indicadores de transparencia a nivel institucional y sectorial, en consulta con organizaciones de la sociedad civil involucrada en la materia.

² Se contempla dentro del proceso, lo siguiente: i) Diseño de la estructura organizacional del Instituto y de los perfiles profesionales; ii) Selección y contratación del recurso humano del IAIP; iii) Capacitación y difusión en el contenido de la Ley y procedimientos de acceso a la información; iv) Elaboración de diagnósticos necesarios para el funcionamiento del IAIP; v) Preparación de las regulaciones, procedimientos, manuales y guías, realizando consultas públicas y considerando los comentarios ahí surgidos; vi) Publicación y difusión de las regulaciones, procedimientos, manuales y guías; vii) Implementación gradual de sistemas de información, y por consiguiente, publicación de información de oficio; y viii) Apoyo al Consejo Nacional Anticorrupción para la preparación del informe anual sobre la implementación de la Ley

- Elaborar, por parte del Comisionado Presidencial de Reducción de Pobreza, informes trimestrales sobre ejecución descentralizada de ERP
- Gestionar convenios con la cooperación internacional para apoyar los esfuerzos del gobierno en materia anticorrupción
- Completar el proceso de implementación del sistema de selección de personal de la Dirección Ejecutiva de Ingresos (DEI)
- Fortalecer 5 de las principales aduanas del país para evitar el fraude en dichos pasos fronterizos
- Depurar la Policía Nacional y ofrecer incentivos sociales a los miembros de la misma
- Entrenar a la Dirección General de Servicios Especiales de Investigación de la Secretaría de Seguridad en el área de investigación de crímenes financieros y de fraude
- Apoyar la organización del Sistema Nacional de Control de los Recursos Públicos a cargo del Tribunal Superior de Cuentas (TSC)
- Crear y operativizar la ONADICI.
- Apoyar al Consejo Nacional Anticorrupción para la preparación del informe anual sobre la implementación de la Ley
- Aprobar facultades y mecanismos operativos de la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad para que de manera independiente, investigue denuncias de actos de corrupción e ilegalidad realizados por oficiales de policía e informe directamente al Ministro de Seguridad.
- Separar físicamente las oficinas de la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad del resto de la policía.
- Dotar de personal calificado a la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad, y someterlo a pruebas (polígrafo, etc.) inicial y periódicamente
- Apoyar al TSE en la implementación de normativas relacionadas a partidos políticos y el financiamiento de sus campañas, aplicando las medidas de seguridad respectivas para asegurar procesos electorales, justos y competitivos. Lo anterior implicará el mejoramiento y aplicación de requisitos de divulgación de los estados financieros de los partidos políticos, así como la periodicidad y el formato de publicación del mismo, acordado previamente con la sociedad civil organizada (CNA, etc.) y la cooperación internacional (G-16). Si esta disposición no se cumpliera, se propondrá al TSE la publicación de los nombres de los partidos políticos que no acaten tal disposición.
- Reformar el reglamento de la Ley de Servicio Civil para reducir significativamente las influencias partidistas en los empleados gubernamentales.
- Iniciar la implementación del Plan Estratégico de Profesionalización del Servicio Público en 4 instancias gubernamentales (DEI, Migración, DGSC, IP) y funciones administrativas de las Secretarías de Estado.

- Apoyar la adopción e implementación de medidas para proteger a los funcionarios públicos que reporten actos de corrupción (indemnización por despido improcedente, instalación de línea telefónica confidencial, etc.).
- Fortalecer el currículum de la Academia Nacional de Policía, en materia anticorrupción y comportamiento ético.
- Apoyar al IAIP y TSC en la implementación de normativas relacionadas a la regulación de conflictos de interés.
- Realizar un diagnóstico contable de la ENEE
- Apoyar al TSC y contratar una firma auditora internacional para que conjuntamente realicen una auditoría externa en HONDUTEL y la ENEE
- Realizar una auditoría independiente del proceso de licitación para la cuarta licencia de telefonía móvil y la compra de energía
- Gestionar, ante el Congreso Nacional, la aprobación de la Ley de Telecomunicaciones
- Gestionar, ante el Congreso Nacional, la aprobación de las reformas a la Ley Orgánica de la Policía
- Gestionar ante el TSC la publicación anual del listado de Secretarios de Estado y personal de confianza que han presentado declaración jurada de bienes e ingresos.
- Apoyar la creación de la Unidad Anti-Corrupción en el Ministerio Público

Convenios con organizaciones de la sociedad civil para la capacitación de funcionarios públicos

- Realizar talleres de capacitación de empleados públicos sobre alcances del marco legal existente en materia anticorrupción
- Realizar talleres de capacitación de servidores públicos en estándares de conducta y mecanismos para prevenir conflictos de intereses.
- Realizar talleres de capacitación para el recurso humano de la DEI en la detección de transacciones de lavado de activos y defraudación fiscal

Mecanismos de coordinación entre instancias del Gobierno Central y Entes Contralores del Estado

- Definir una programación anual de reuniones entre instancias del Gobierno Central, Entes Contralores y la Comisión Nacional Anticorrupción para conocer y dar solución a casos de corrupción dentro del Poder Ejecutivo.
- Apoyar al TSC en la ejecución del Proyecto de Cooperación Técnica de la OEA para la implementación de las recomendaciones del mecanismo de seguimiento de la Convención Interamericana contra la Corrupción.

Creación y fortalecimiento de mecanismos de participación ciudadana en materia anticorrupción

- Crear y fortalecer las Oficinas de Información Pública en cada una de las instancias del Poder Ejecutivo.
- Definir la información a ser publicada de oficio por cada una de las instancias del Sector Público.
- Crear la Comisión de Alto Nivel Gobierno – Sociedad Civil para el seguimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Crear el Comité Técnico de Implementación de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Transversalizar el tema de transparencia en los Planes Estratégicos Sectoriales a través de las Mesas Sectoriales.
- Aplicar la Ley de Participación Ciudadana.
- Apoyar la auditoría y monitoreo social en el marco de las Comisiones Municipales de Transparencia y de las acciones definidas en el proceso de ejecución descentralizada de la ERP.

Mecanismo de Ejecución del Plan

El Plan del Poder Ejecutivo contra la Corrupción espera contar para su ejecución, con el apoyo de la sociedad civil hondureña en lo que respecta a la capacitación de funcionarios públicos y de la población en general en aspectos relacionados a la lucha contra la corrupción. Las actividades de coordinación y fortalecimiento de instancias, estarán a cargo del Gobierno Central, siempre y cuando éstas no requieran de ampliaciones presupuestarias. En caso que así fuere, se procederá a gestionar ante la cooperación internacional, la facilitación de fondos frescos para financiar determinadas actividades. No obstante, cabe señalar que lo estipulado en el Plan se basa en mecanismos e instancias ya constituidas o existentes para evitar afectar la débil situación fiscal del país.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DEL PODER EJECUTIVO CONTRA LA CORRUPCIÓN

No.	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLES
Mecanismos de prevención, investigación y sanción			
1.	Implementar la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, mediante el establecimiento del Instituto de Acceso a la Información Pública, y la consulta y publicación de las regulaciones respectivas en el diario oficial La Gaceta.	Sept 2007-jun 2008	SDP, ONCAE, IAIP
2.	Reorganizar y fortalecer los entes reguladores de servicios públicos	Dic 2008	SDP, SEFIN
3.	Difundir los sistemas de adquisiciones de obras, consultorías, bienes y servicios del Estado, mediante el fortalecimiento de la ONCAE, la aplicación efectiva de HONDUCOMPRAS y la limitación de contrataciones directas.	Mar 2008	SDP/ONCAE
4.	Elaborar anualmente 40 informes de evaluación a procesos de contratación, como resultado del monitoreo oportuno y permanentemente de la Unidad de Evaluación y Seguimiento de la ONCAE.	Dic 07, Dic 08, Dic 09	SDP, ONCAE
5.	Realizar 70 eventos de capacitación para funcionarios públicos, a través del sistema permanente de capacitación en compras y contrataciones a cargo de la ONCAE.	May 2008	SDP, ONCAE
6.	Implementar en 5 Secretarías de Estado, a través de la Unidad de Apoyo a la Gestión de la ONCAE, las normas, sistemas y procedimientos establecidos para una mayor eficiencia y transparencia de las adquisiciones públicas.	Dic 2008	SDP, ONCAE
7.	Instalar Oficinas de Transparencia en municipios de categoría A y B	Dic 2008	SGJ, IAIP
8.	Fortalecer e institucionalizar el Sistema de Gerencia Basado en Gestión por Resultados, estableciendo indicadores de transparencia a nivel institucional y sectorial, en consulta con organizaciones de la sociedad civil involucrada en la materia.	Sept 07- Mar 08	SDP
9.	Elaborar, por parte del Comisionado Presidencial de Reducción de Pobreza, informes trimestrales sobre ejecución descentralizada de ERP	Dic 07 Mar, Jun, Sep, Dic 08, Mar, Jun, Sep, Dic 09	CPRP
10.	Gestionar convenios con la cooperación internacional para apoyar los esfuerzos del gobierno en materia anticorrupción	Continuo	SETCO
11.	Completar el proceso de implementación del sistema de selección de personal de la Dirección Ejecutiva de Ingresos (DEI)	Jun 2008	DEI
12.	Fortalecer 5 de las principales aduanas del país para evitar el fraude en dichos pasos fronterizos	Dic 2008	DEI
13.	Depurar la Policía Nacional y ofrecer incentivos sociales a los miembros de la misma	Dic 2008	S. Seguridad
14.	Entrenar a la Dirección General de Servicios Especiales de Investigación de la Secretaría de Seguridad en el área de investigación de crímenes financieros y de fraude	Continuo	S. Seguridad
15.	Apoyar la organización del Sistema Nacional de Control de los Recursos Públicos a cargo del Tribunal Superior de Cuentas (TSC)	Ene – Mar 08	SDP, ONCAE,
16.	Crear y operativizar la ONADICI.	Oct 2008	SDP, ONCAE,
17.	Apoyar al Consejo Nacional Anticorrupción para la preparación del informe anual sobre la implementación de la Ley	Ene –Mar 09	SDP, IAIP, CNA
18.	Aprobar facultades y mecanismos operativos de la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad para que de manera independiente, investigue denuncias de actos de corrupción e ilegalidad realizados por oficiales de policía e informe directamente al Ministro de Seguridad.	Jun 2008	S. Seguridad
19.	Separar físicamente las oficinas de la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad del resto de la policía.	Dic 2008	S. Seguridad
20.	Dotar de personal calificado a la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad, y someterlo a pruebas (polígrafo, etc.) inicial y periódicamente	Dic 2008	S. Seguridad
21.	Apoyar al TSE en la implementación de normativas relacionadas a partidos políticos y el financiamiento de sus campañas, aplicando las medidas de seguridad respectivas para asegurar procesos electorales, justos y competitivos.	Continuo	SDP
22.	Reformar el reglamento de la Ley de Servicio Civil para reducir significativamente las influencias partidistas en los empleados gubernamentales	Jun 2008	SDP
23.	Iniciar la implementación del Plan Estratégico de Profesionalización del Servicio Público en 4 instancias gubernamentales (DEI, Migración, DGSC, IP) y funciones administrativas de las Secretarías de Estado.	Enero 08	SDP/ DGSC
24.	Apoyar la adopción e implementación de medidas para proteger a los funcionarios públicos que reporten actos de corrupción (indemnización por despido improcedente, instalación de línea telefónica confidencial, etc.).	Continuo	S. Seguridad
25.	Fortalecer el currículum de la Academia Nacional de Policía, en materia anticorrupción y comportamiento ético.	Jun 2008	S. Seguridad S. Educación
26.	Apoyar al IAIP y TSC en la implementación de normativas relacionadas a la regulación de conflictos de interés.	Continuo	SDP
27.	Realizar un diagnóstico contable de la ENEE	Mar 2008	ENEE
28.	Apoyar al TSC y contratar una firma auditora internacional para que conjuntamente realicen una auditoría externa en HONDUTEL y la ENEE	Enero-junio 2008	CONATEL, Com. Nac. de Energía
29.	Realizar una auditoría independiente del proceso de licitación para la cuarta licencia de telefonía móvil y la compra de energía	Mar 2008	CONATEL, Com. Nac. de Energía
30.	Gestionar, ante el Congreso Nacional, la aprobación de la Ley de Telecomunicaciones	Dic 07	SDP, CONATEL
31.	Gestionar, ante el Congreso Nacional, la aprobación de las reformas a la Ley Orgánica de la Policía	Jun 08	SDP, S. Seguridad
32.	Gestionar ante el TSC la publicación anual del listado de Secretarios de Estado y personal de confianza que han presentado declaración jurada de bienes e ingresos.	Ene 08 y Ene 09	SDP
33.	Apoyar la creación de la Unidad Anti-Corrupción en el Ministerio Público	Dic 2008	SDP, SEFIN
Convenios con organizaciones de la sociedad civil para capacitación de funcionarios públicos			
34.	Realizar talleres de capacitación de empleados públicos sobre alcances del marco legal existente en materia anticorrupción	Continuo	Alianza 72

No.	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLES
35.	Realizar talleres de capacitación de servidores públicos en estándares de conducta y mecanismos para prevenir conflictos de intereses.	Continuo	Alianza 72
36.	Realizar talleres de capacitación para el recurso humano de la DEI en la detección de transacciones de lavado de activos y defraudación fiscal	Continuo	Alianza 72
Mecanismos de coordinación entre instancias del Gobierno Central y Entes Contralores del Estado			
37.	Definir una programación anual de reuniones entre instancias del Gobierno Central, Entes Contralores y la Comisión Nacional Anticorrupción para conocer y dar solución a casos de corrupción dentro del Poder Ejecutivo.	Dic 07	SDP, TSC
38.	Apoyar al TSC en la ejecución del Proyecto de Cooperación Técnica de la OEA para la implementación de las recomendaciones del mecanismo de seguimiento de la Convención Interamericana contra la Corrupción.	Mar 2008	SDP, TSC
Creación y fortalecimiento de mecanismos de participación ciudadana en materia anticorrupción			
39.	Crear y fortalecer las Oficinas de Información Pública en cada una de las instancias del Poder Ejecutivo	Dic 2007-2009	Secretarías de Estado, Insti. Desconc. y Descentralizadas
40.	Definir la información a ser publicada de oficio por cada una de las instancias del sector público	Sept-Dic 2007	SDP, IAIP
41.	Crear la Comisión de Seguimiento de Alto Nivel Gobierno – Sociedad Civil	Ago 07	SDP
42.	Crear el Comité Técnico de Implementación de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Ago 07	SDP
43.	Transversalizar el tema de transparencia en los Planes Estratégicos Sectoriales a través de las Mesas Sectoriales	Sept 07 – Mar 08	SDP
44.	Aplicar la Ley de Participación Ciudadana	Continuo	Presidencia de la República
45.	Apoyar la auditoría y monitoreo social en el marco de las Comisiones Municipales de Transparencia y de las acciones definidas en el proceso de ejecución descentralizada de la ERP	Continuo	CCERP

ANEXOS

ANEXO I

RETOS PRINCIPALES PARA LA APROBACIÓN / APLICACIÓN DE MARCOS LEGALES SOBRE TRANSPARENCIA EN EL CORTO Y MEDIANO PLAZO Acciones para trabajar estos retos y actores relevantes

Retos	Acciones importantes para trabajar los retos	Actores que deberían involucrarse
En el corto plazo (Nov 07 - Jun 08)		
1. Fortalecimiento del Instituto de Acceso a Información Pública: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Posicionamiento del Instituto en la Ciudadanía ▪ Aprobación del Reglamento de la Ley 	1.1 Elaborar una estrategia para el posicionamiento del Instituto en la ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IAIP ▪ Secretaria de la Presidencia ▪ CNA ▪ Alianza 72
	1.2 Socializar y consensuar con la ciudadanía el anteproyecto de Reglamento de la Ley (Convertir la socialización en proceso de capacitación)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IAIP ▪ Secretaria de la Presidencia ▪ Tribunal Superior de Cuentas ▪ Comisión de seguimiento del Congreso Nacional ▪ Oficiales de información ▪ CNA ▪ Alianza 72
2. Socialización del derecho a la información pública y su marco normativo	2.1 Elaborar material didáctico sobre derecho a la información pública	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IAIP ▪ CNA ▪ Alianza 72
	2.2 Realizar talleres de capacitación y difusión sobre derecho a la información pública	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IAIP ▪ Alianza 72 ▪ CNA ▪ Secretaría de Educación ▪ Instituciones obligadas
En el mediano plazo (Julio 08 - Dic 2010)		
3. Fortalecer una cultura de transparencia	3.1 Elaborar una estrategia para fortalecer una cultura de transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IAIP ▪ Secretaria de la Presidencia ▪ Tribunal Superior de Cuentas ▪ Comisión de seguimiento del Congreso Nacional ▪ CNA ▪ Alianza 72
	3.2 Realizar una encuesta a servidores públicos para medir la cultura de transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Banco Mundial ▪ Dirección Servicio Civil ▪ IAIP
4. Impulsar reforma Constitucional para reconocer expresamente el Derecho a la Información y la legislación complementaria de la Ley de TAIP	4.1 Elaborar propuesta de Reforma constitucional para reconocer expresamente el Derecho a la Información	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IAIP ▪ Secretaria de la Presidencia ▪ Alianza 72
	4.2 Hacer propuestas para los temas de Hábeas Data, Ley de Archivos, Despenalización de los Delitos contra el Honor	Igual
	4.3 Acercamiento con el Congreso Nacional y la Comisión de Seguimiento	Igual

ANEXO II

MATRIZ DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL PLAN DE PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO (PEPSP)	
Indicadores	Período de cumplimiento
Reorganización de las Sub Gerencias y/o Departamentos de Recursos Humanos de las Secretarías de Estado	
• Propuesta nueva estructura para Sub Gerencias de Recursos Humanos de las instituciones piloto y secretarías de estado presentada y autorizada.	• II Trimestre 2008
• Nueva Estructura organizativa de SGRRHH funcionando	• II Semestre 2008
• Resultados de Estudio del Mercado Retributivo presentada.	• Inicios II Trimestre 2008
• Propuesta Nueva Política salarial y Estructura Salarial presentada y revisada	• II Trimestre 2008
• Nueva Estructura Salarial oficializadas y aplicadas en las instituciones.	• II Semestre 2008.
• Políticas Salariales del pleno conocimiento del personal a partir del II Trimestre 2008.	• II Trimestre 2008
• Presentación de Plan de Remuneraciones de cada institución	• III Trimestre 2008.
Elaboración o Revisión, de Manuales de Puestos y Clasificación de cargos de las instituciones	
• Puestos Reclasificados y debidamente elaborado el Perfil de cada puesto	• I Trimestre 2008
• Presentación de los cargos reclasificados para autorización y validación con la DGSC.	• II Trimestre 2008.
• Nuevo Manual de Puestos y Clasificación de Cargos vigente y en aplicación en las instituciones.	• II Trimestre 2008
Programa de Capacitación para personal de las instituciones en el Plan de Profesionalización	
• 78 Talleres sobre Ley de Servicio Civil y su implementación, plan de profesionalización y su implementación impartidos a 3,120 personas.	• Finales el año 2008
• 2 Seminarios sobre Sistema de Reclutamiento y Selección impartidos al menos a 28 funcionarios de las Sub Gerencias de RRHH de las instituciones piloto.	• Finales I Semestre 2009
• 2 Seminarios sobre Sistema de Clasificación de Puestos impartidos al menos a 28 funcionarios de las Sub Gerencias de RRHH de las instituciones piloto.	• Finales I Semestre 2009
• 2 Seminarios sobre Sistema de Evaluación del Desempeño impartidos al menos a 28 funcionarios de las Sub Gerencias de RRHH de las instituciones piloto.	• Finales I Semestre 2009
• 2 Seminarios sobre Información del SIARH impartido al menos a 28 funcionarios de las Sub Gerencias de RRHH de las instituciones piloto.	• Finales I Semestre 2009

MATRIZ DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL PLAN DE PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO (PEPSP)

Indicadores	Período de Cumplimiento
Garantizar el proceso de Acreditación por Mérito de los Servidores Públicos en diferentes fases	
<ul style="list-style-type: none"> • 207 empleados de las instituciones piloto (Bloque I) para acreditación han sido revisados curricularmente 	<ul style="list-style-type: none"> • Final III Trimestre 2008.
<ul style="list-style-type: none"> • Verificar el nuevo nivel académico de los empleados al finalizar el plazo para nivelación académica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Año 2010 y 2011.
<ul style="list-style-type: none"> • 207 empleados de las instituciones piloto (Bloque I) para acreditación han sido revisados su grado de experiencia y nivel de antigüedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final III Trimestre 2008
<ul style="list-style-type: none"> • Reporte Final de los resultados sobre la experiencia y antigüedad de 207 empleados analizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final Año 2008.
<ul style="list-style-type: none"> • 207 empleados de las instituciones piloto (Bloque I) para acreditación han sido evaluados en su desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final IV Trimestre 2008.
<ul style="list-style-type: none"> • Registro Total de 207 Evaluaciones aplicadas en el Modulo del SIARH. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final II Semestre 2008
<ul style="list-style-type: none"> • 176 servidores de las instituciones piloto del Bloque I que cumplen los requerimientos básicos reciben su certificación como servidor público. 	<ul style="list-style-type: none"> • I trimestre 2009
<ul style="list-style-type: none"> • Totalidad de Empleados cesanteados por Bloques institucionales (31 personas), reciben sus liquidaciones finales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final IV Trimestre 2008.
Garantizar la provisión de nuevos servidores en base a Proceso de Selección en base a Mérito para personal ubicados en instituciones piloto.	
<ul style="list-style-type: none"> • 31 personas contratadas en base al perfil de los puestos al finalizar el primer trimestre 2009. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final I Trimestre 2009
Garantizar el proceso de Acreditación por Mérito de los Servidores Públicos ubicados en puestos transversales de las Secretarías de Estado.	
<ul style="list-style-type: none"> • 827 empleados de las instituciones del Bloque I para acreditación han sido revisados curricularmente al 	<ul style="list-style-type: none"> • Final III Trimestre 2008
<ul style="list-style-type: none"> • 1,978 empleados de las instituciones del Bloque II para acreditación han sido revisados curricularmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final I trimestre 2009
<ul style="list-style-type: none"> • 823 empleados de las instituciones del Bloque I para acreditación han sido revisados curricularmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final III Trimestre 2009
<ul style="list-style-type: none"> • Verificar el nuevo nivel académico de los empleados al finalizar el plazo para nivelación académica en el Año 2010 y 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> • Año 2010 y 2011
<ul style="list-style-type: none"> • 827 empleados de las instituciones del Bloque I para acreditación han sido revisados su grado de experiencia y nivel de antigüedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final III Trimestre 2008
<ul style="list-style-type: none"> • 1,978 empleados de las instituciones del Bloque II para acreditación han sido revisados su grado de experiencia y nivel de antigüedad al finalizar el Primer Trimestre 2009. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final I trimestre 2009
<ul style="list-style-type: none"> • 823 empleados de las instituciones del Bloque III para acreditación han sido revisados su grado de experiencia y nivel de antigüedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final III Trimestre 2009
<ul style="list-style-type: none"> • Reporte Final de los resultados sobre la experiencia y antigüedad de 3,628 empleados analizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Final Año 2008.

MATRIZ DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL PLAN DE PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO (PEPSP)

Indicadores	Período de Cumplimiento
Garantizar el proceso de Acreditación por Mérito de los Servidores Públicos ubicados en puestos transversales de las Secretarías de Estado. (continuación)	
• 827 empleados de instituciones del Bloque I para acreditación han sido revisados evaluados en su desempeño.	• Final IV Trimestre 2008
• 1,978 empleados de las instituciones del Bloque II para acreditación han sido evaluados en su desempeño.	• Final II trimestre 2009
• 823 empleados de las instituciones del Bloque III para acreditación han sido evaluados en su desempeño.	• Final IV Trimestre 2008
• Registro Total de las 3,628 Evaluaciones aplicadas en el Modulo del SIARH.	• Final II Semestre 2009
• 827 empleados de instituciones del Bloque I que cumplen los requerimientos básicos reciben su certificación como servidor público.	• I Trimestre 2009
• 1,978 empleados de las instituciones del Bloque II que cumplen los requerimientos básicos reciben su certificación como servidor público.	• III Trimestre 2009
• 823 empleados de las instituciones del Bloque III que cumplen los requerimientos básicos reciben su certificación como servidor público.	• I Trimestre 2010
• Totalidad de Empleados cesanteados por Bloques institucionales (544 total) reciben sus liquidaciones finales.	• Final II trimestre 2008, • I y II Semestre 2009
Garantizar la provisión de nuevos servidores en base a Proceso de Selección en base a Mérito para personal ubicados en puestos transversales de las Secretarías de Estado.	
• 124 personas contratadas en base al perfil de los puestos.	• Final I trimestre 2009
• 296 personas contratadas en base al perfil de los puestos.	• Final III trimestre 2009
• 124 personas contratadas en base al perfil de los puestos.	• Final I trimestre 2010
Dotación de Recursos Financieros para la ejecución del Plan de Profesionalización del PEPSP.	
• Recursos Financieros garantizados para implementación del PEPSP en forma integral.	• Inicios año 2008

MATRIZ DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL PLAN DE PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO (PEPSP)

Indicadores	Período de Cumplimiento
Difusión y Promoción del Plan de Profesionalización del Servidor Público en las instituciones Piloto.	
• Plan de Comunicación y Difusión presentado y autorizado por autoridad competente.	• Final I Semestre 2008
• Comunicaciones recibidas continuamente por el personal de las instituciones vía electrónica.	• II Trimestre 2008
• Elaborado Boletín de divulgación, impreso y en versión electrónica.	• III Trimestre 2008
• Boletín informativo recibido en las instituciones.	• II Semestre 2008
• Página WEB funcionando con información actualizada.	• II Trimestre 2008
• Material impreso distribuido en todas las instituciones de gobierno a partir del II semestre 2008.	• II Semestre 2008
Monitoreo y Seguimiento del Proceso de Implementación del Plan Estratégico de Profesionalización	
• Monitoreo de los objetivos, acciones e indicadores cumplidos, realizada semestralmente los 2 primeros años de implementación y anual en el tercer, cuarto y quinto año del PEPSP.	• I y II Semestre 2008 • I y II Semestre 2009 • Final 2010 • Final 2011 • Final 2012
• Encuestas de percepción realizadas semestralmente los dos primeros años y una final en el cuarto año del PEPSP.	• I y II Semestre 2008 • I y II Semestre 2009 • Final 2011
• Auditoria operativa del PEPSP realizada.	• Final 2012
• Resultados de Auditoria operativa del PEPSP del conocimiento de las autoridades competentes en las instituciones.	• Final 2012

ANEXO III

MATRIZ DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL SERVICIO CIVIL	
Indicadores	Periodo de cumplimiento
Reorganización de la DGSC	
Propuesta nueva estructura presentada y autorizada	II Trimestre 2008
Nueva Estructura organizativa funcionando. Después de haber realizado la reestructuración del área.	II Semestre 2008
Nuevo Manual de Organización y Funciones en conocimiento de todo el personal DGSC	II Semestre 2008
Propuesta Nueva Política salarial presentada y revisada por autoridad competente	II Trimestre 2008
Nueva Estructura Salarial oficializada y aplicadas al personal de la DGSC	II Semestre 2008
Políticas Salariales del pleno conocimiento del personal DGSC	II Trimestre 2008
Oficinas Remodeladas y recibidas conforme por la DGSC	I Semestre 2008
Personal DGSC laborando en nuevas oficinas	II Semestre 2008
Oficinas DGSC dotadas de nuevos equipos (mobiliarios, equipos de oficina y vehiculos) para cumplir sus funciones	II Semestre 2008
Personal DGSC con equipos nuevos asignados oficialmente.	II Semestre 2008
Implantación del SIARH	
Personal Técnico DGSC entrenado y administrando correctamente el SIARH	I Trimestre 2008
Usuarios entrenados utilizan adecuadamente el SIARH en sus instituciones	I Trimestre 2008
Técnicos SIARH de la DGSC realizan asesorías técnica continua a usuario	II Trimestre 2008
SIARH funcionando óptimamente después de ser instalado por los técnicos	I Semestre 2008
SIARH implantado en las instituciones piloto a partir del II Semestre 2008	II Semestre 2008
SIARH implantado y funcionando óptimamente en nuevas instituciones incorporadas al proceso de Profesionalización.	Final del año 2012
Oficinas administradoras del SIARH debidamente Equipadas con los equipos necesarios	I Trimestre 2008
Empresa de mantenimiento técnico especializado contratada	I Trimestre 2008
Equipos SIARH reciben mantenimiento según programación semestral	I Semestre 2008
Acompañamiento Técnico a la DGSC	
Unidad de Coordinación y Seguimiento funcionando durante dos años.	Enero 2008
Empresa consultora especializada suministrando los Recursos humanos idóneos para la DGSC y las instituciones objetivo por un periodo de dos años	II Semestre 2008
Sistema de Evaluación del Desempeño aplicado satisfactoriamente al personal DGSC en el III Trimestre 2008	Enero 2008

MATRIZ DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL SERVICIO CIVIL

Indicadores	Periodo de cumplimiento
Desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano en la DGSC	
Se deberá realizar Manual de inducción elaborado y autorizado para aplicación	Final II Trimestre 2008
Nuevos empleados recibieron inducción y entrenamiento sobre sus puestos de trabajo	III Trimestre 2008
Plan de Nivelación Profesional funcionando por un periodo de dos años	III Trimestre 2008
Personas a ser desvinculadas de la institución, haciendo uso del Plan de Retiro Voluntario.	II Semestre 2008
Personal evaluado y con resultados definidos para efectos de certificación.	II Trimestre 2008
Personal con calidades requeridas reciben su certificados de acreditación en base a Mérito	III Trimestre 2008
Actualización Marco Legal Ley de Servicio Civil	
Emisión de Decreto modificador del Arto.2 de la Ley de Servicio Civil modificada y en aplicación inmediata	I Semestre 2008
Acuerdos Interinstitucionales firmados por los Directores Generales de las instituciones cuando sea el caso.	I Trimestre 2008
Sostenibilidad del Plan Estratégico de Servicio Civil	
Recursos Financieros garantizados para implementación del PESC en forma integral, tanto a través de gestiones con Donantes como con Secretaría de Finanzas	Enero 2008
Mensaje de la Máxima Autoridad divulgado en los medios de comunicación masivos y también transmitido a las áreas de Prensa de las instituciones de Gobierno	I Trimestre 2008
Contratación de agencia publicitaria para desarrollar la campaña publicitaria	II Trimestre 2008
Plan de Comunicación y Publicidad desarrollado (Campaña Publicitaria	II Semestre 2008
Material impreso distribuido en todas las instituciones de gobierno	II Semestre 2008
Plan de Socialización Interna	
Elaborado y divulgado un boletín de divulgación, impreso y en versión electrónica a partir del III Trimestre 2008.	III Trimestre 2008
Página WEB funcionando adecuadamente a partir del II trimestre 2008	II Trimestre 2008
Al menos Tres (3)Talleres realizados para capacitar al personal de la DGSC sobre el proceso a desarrollar	Final año 2008
Comunicaciones recibidas continuamente por el personal DGSC vía electrónica	Enero 2008

MATRIZ DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL SERVICIO CIVIL

Indicadores	Periodo de cumplimiento
Plan de Comunicación Interinstitucional	
Boletín informativo recibido en las instituciones con una periodicidad trimestral	I Trimestre 2011
Comunicaciones electrónicas informativas recibidas por los destinatarios en las diferentes instituciones de gobierno	I Trimestre 2011
Página web funcionando con información actualizada sobre los avances de la DGSC. en año 2011.	Enero 2011
Material publicitario impreso recibido en las instituciones	I Trimestre 2011
Evaluación del Plan Estratégico de Servicio Civil	
Realizar el Monitoreo de los objetivos, acciones e indicadores cumplidos cada semestre para valorar el impacto del proceso desarrollado.	Semestral años 2008, 2009, 2010 y 2011. Anual al final de 2012
Encuestas de percepción ciudadana realizadas para sondear la opinión general.	Semestral años 2008 y 2009 y una Al final del año 2011
Auditorías operativas Anuales realizadas.	A finales de año 2008, 2009, 2010 y 2011
Auditoría operativa final contratada y realizada.	Final año 2012
Resultados de Auditoría operativa del proceso presentada y analizada por la DGSC, Unidad Modernización y Donantes al finalizar la implementación del PESC.	Final año 2012