



COMISIÓN  
PERMANENTE DE  
CONTINGENCIAS  
(COPECO)

PLAN  
ESTRATÉGICO DE  
DESARROLLO  
INSTITUCIONAL  
2015-2019

NOVIEMBRE DE 2015

Facilitador Marco López

---



## **Tabla de contenido**

SIGLAS.....	2
Introducción .....	3
Aspectos Generales.....	4
Fundamentos de la Política del Gobierno .....	4
El Marco legal de la gestión del riesgo en Honduras .....	5
La Política de Estado para la Gestión Integral del Riesgo.....	8
Estructura Organizacional y Operativa de COPECO .....	8
Situación de Contexto.....	11
Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas .....	12
La Visión, Misión, Principios y Valores Institucionales 2015-2019.....	14
Los Actores Involucrados en la Gestión del Riesgo .....	15
Las prioridades institucionales estratégicas.....	16
La Visión Estratégica del Plan de Desarrollo Institucional.....	17
Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2015-2019.....	35

## SIGLAS

<b>AMHON</b>	Asociación de Municipios de Honduras
<b>CENAOS</b>	Centro de Estudios Atmosféricos, Oceanográficos y Sísmicos
<b>CENICAC</b>	Centro Nacional de Investigación y Capacitación para la atención de contingencias
<b>CENID-GDR</b>	Centro Nacional de Información y Documentación en Gestión del Riesgo
<b>CODECE</b>	Comité de Emergencia en centros Escolares
<b>CODECEL</b>	Comité de Emergencia en Centros Laborales
<b>CODED</b>	Comité de Emergencia Departamental
<b>CODEL</b>	Comité de Emergencia Local
<b>CODEM</b>	Comité de Emergencia Municipal
<b>CODER</b>	Comité de Emergencia Regional
<b>COPECO</b>	Comisión Permanente de Contingencias
<b>FODA</b>	Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
<b>INSEP</b>	Secretaría de Infraestructura y Servicios Públicos
<b>MITIGAR</b>	Proyecto BID de COPECO
<b>ONG</b>	Organización No Gubernamental
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PGRD</b>	Proyecto de Gestión de Riesgo de Desastres
<b>SEFIN</b>	Secretaría de Finanzas
<b>SINAGER</b>	Sistema Nacional para la gestión Integral del Riesgo
<b>SIGRET</b>	Sistema Integrado para la Gestión del Riesgo y Estudios Territoriales
<b>PEGIRH</b>	Política de Estado para la gestión Integral del Riesgo
<b>SAT</b>	Sistema de Alerta Temprana
<b>SAG</b>	Secretaría de Agricultura y Ganadería
<b>SINAGER</b>	Sistema Nacional de Gestión de Riesgos
<b>UPEG</b>	Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión
<b>SJDHGD</b>	Secretaría de Justicia, Derechos Humanos, Gobernación y Descentralización

## Introducción

Este documento es el resultado del esfuerzo técnico encaminado a dotar a la Comisión Permanente de Contingencias (COPECO), de una herramienta de gestión institucional, que contribuya a mejorar su desempeño, con eficiencia en la utilización de los recursos disponibles y eficacia en el cumplimiento de las funciones que establece su marco legal.

Para su elaboración se contó con el apoyo de miembros del staff de la institución y se realizó un taller de validación, que generó las correcciones y ajustes al mismo. En todo caso, la institución puede realizar las revisiones y cambios que considere necesarios, en el entendido que esta es una herramienta de gestión flexible y dinámica.

Como ejercicio previo, mediante la consultoría se elaboró una evaluación del Plan Estratégico 2010-2014, y se realizó Diagnóstico Inicial de la institución, construido mediante la revisión documental, entrevistas con funcionarios del nivel central y reuniones de grupos focales, en cinco oficinas regionales de la institución, todo lo cual contribuyó a fijar una posición situacional, muy útil en el análisis del entorno, fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades.

Esta versión revisada se inicia repasando los fundamentos de la política general de gobierno y el marco legal existente alrededor del tema de la gestión de riesgo en Honduras, y una reseña de la estructura organizacional de COPECO. En seguida, la situación de contexto en la actual coyuntura, destaca la vulnerabilidad de Honduras ante los fenómenos hidrometeorológicos, situándose en el primer puesto a nivel mundial, entre los países más afectados por eventos climáticos extremos. En el siguiente apartado se presenta el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que se generan alrededor de la gestión institucional, y se hace referencia a los actores institucionales y sociales involucrados en la gestión del riesgo en Honduras.

Los aspectos estratégicos propuestos comienzan con la presentación de las prioridades institucionales estratégicas, las perspectivas estratégicas y su lógica. Luego se desarrollan los contenidos referentes a los objetivos de las perspectivas estratégicas y sus indicadores y metas, para finalmente llegar a la construcción del Mapa Estratégico 2015-2019.

La parte final del documento está dedicada a la presentación del Plan de Monitoreo y Evaluación, del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional de COPECO 2015-2019, contenido en una matriz que consolida todos los instrumentos de seguimiento y los responsables.

## **Aspectos Generales**

### **Fundamentos de la Política del Gobierno**

Las prioridades del Gobierno de Honduras, tienen como marco de referencia para el largo plazo, los Objetivos de la Visión de País 2010-2038 y los lineamientos y metas del Plan de Nación (2010-2022). A mediano plazo, las prioridades se fundamentan en las orientaciones estratégicas, que surgen del Plan de Todos para una Vida Mejor.

La Visión de Honduras a 2038, es la de un país donde se han logrado de manera significativa los siguientes objetivos de interés nacional:

- Una Honduras sin pobreza, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social.
- Una Honduras que se desarrolla en democracia, con seguridad y sin violencia.
- Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleos que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce su vulnerabilidad ambiental de manera sostenible.
- Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo.

El Plan Estratégico de Gobierno orienta la gestión de la actual administración de la República, hacia la consecución de la visión de largo plazo y se enfoca en los cuatro propósitos fundamentales del Plan de Todos para una Vida Mejor:

- I. Búsqueda de la paz y erradicación de la violencia.
- I. Generación de empleo, competitividad y productividad.
- II. Desarrollo humano, reducción de desigualdades y protección social.
- III. Transparencia y modernización del Estado.

Por otra parte, la Política de Estado para la Gestión Integral del Riesgo, tiene como objetivo general:

“Conducir el desarrollo de procesos de fortalecimiento y coordinación interinstitucional e intragubernamental armonizados, que contribuyan a la intensificación y calidad en el cumplimiento de marcos normativos, financieros, planes, estrategias nacionales, regionales, municipales bajo un enfoque de gestión integral del riesgo (multisectorial y territorial) de manera que impacten en la reducción de la vulnerabilidad para la seguridad humana y territorial”.

## El Marco legal de la gestión del riesgo en Honduras

La Constitución de la República establece que “la persona humana es el fin supremo de la sociedad y el Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla” (Art. 59).

La Comisión Nacional de Contingencias (COPECO), fue creada el año 1990, mediante la Ley de Contingencias Nacionales<sup>1</sup> que continúa vigente, en lo que no se oponga a lo dispuesto en la Ley del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER) y su reglamento. Las funciones que su ley de creación le asignó a COPECO, se relacionan con la organización y dirección de las acciones necesarias en caso de emergencias, desastres y calamidades, así como coordinar el desarrollo de actividades de apoyo, con participación de organismos e instituciones públicas, privadas y de cooperación internacional.

El Reglamento de la Ley de Contingencias Nacionales<sup>2</sup>, establece que COPECO, adopte políticas y estrategias, conducentes a canalizar recursos financieros, humanos y materiales, orientados a atender a la población afectada por la incidencia de fenómenos naturales.

Asimismo, manda que el territorio nacional se dividirá en regiones, con sedes y cobertura geográficas, bajo la jurisdicción de una Comisión Regional, dependiente jerárquicamente de la Comisión Ejecutiva Nacional. De las comisiones regionales, dependerán las Comisiones Departamentales, que a su vez promoverán el funcionamiento coordinado de las comisiones municipales. Por otra parte, se crea Centro Nacional de Investigación y Capacitación para la Atención de Contingencias (CENICAC), responsable de la ejecución de los programas de investigación y capacitación de los recursos humanos.

La reforma del artículo 9 de la Ley de Contingencias<sup>3</sup>, amplía las atribuciones del Comisionado Nacional de COPECO, para organizar y coordinar acciones de todos los organismos público y privados en las labores de prevención, planeamiento, salvamento y rehabilitación de las zonas o regiones afectadas por la emergencia, así como adoptar las medidas para llevar a la práctica las directrices y políticas en materias relacionadas con desastres naturales, tales como: inundaciones, terremotos, sequías, huracanes, incendios, epidemias y otras que provoquen calamidades públicas.

En el tema de la gestión del riesgo, además de COPECO, la Secretaría de Salud también tenía establecidas competencias específicas, detalladas en el reglamento de la ley de salud ambiental, donde incluso se le transfieren competencias en la evaluación de vulnerabilidades y se establece la responsabilidad de las instituciones de realizar evaluaciones de vulnerabilidad antes de realizar inversiones públicas. Sin embargo este reglamento ha sido poco aplicado.<sup>4</sup>

Para el resto de las Secretarías, en materia de gestión de riesgo existían competencias difusas para aquellas que realizan la mayor parte de las inversiones públicas (Ministerios como INSEP y la SAG), mientras que sí había competencias más claras en las alcaldías,

---

<sup>1</sup> Decreto 9-90- E, de diciembre 1990.

<sup>2</sup> Acuerdo No. 600-91, del 26 de julio de 1991

<sup>3</sup> Decreto 217-93.

<sup>4</sup> Desastres, riesgos y desarrollo en Honduras. PNUD. Enero 2012.

que administran una cantidad mucho menor del presupuesto y de las inversiones públicas.

En el caso de los gobiernos locales, mediante la Ley de Municipalidades<sup>5</sup>, se establecieron competencias en lo referente a la implementación de los planes de desarrollo municipales y la planificación urbana (art. 13). Posteriormente la Ley de Ordenamiento Territorial<sup>6</sup>, otorga competencias a las alcaldías, en la temática de gestión de riesgo, a través de los planes de ordenamiento territorial (art.27).<sup>7</sup>

Con la aprobación de la Ley del SINAGER<sup>8</sup>, se definen responsabilidades y estrategias para transversalizar la gestión de riesgo en la planificación del desarrollo.

COPECO se convierte en la Secretaría Ejecutiva del SINAGER y es responsable de elaborar/ejecutar el Plan Nacional de Gestión de Riesgos. Este Plan definirá políticas, estrategias, programas y acciones para el manejo de riesgos con un enfoque sectorial, el estudio de las vulnerabilidades existentes y su mitigación y los preparativos para la atención y recuperación en caso de desastres.

Es atribución de COPECO, la coordinación de las acciones necesarias para prevenir los desastres y de actuar en respuesta a las emergencias y calamidades que surjan en el país y procurar coordinadamente, la recuperación más segura de las personas y de los territorios afectados. COPECO es responsable de presentar al Consejo Directivo, las disposiciones de cumplimiento obligatorio que deben ser normalizadas, según lo establecido en el Reglamento de la Ley de SINAGER.

Al tenor de esta ley, corresponde a COPECO dictaminar coordinadamente sobre las zonas de riesgo y las acciones obligatorias para disminuir la vulnerabilidad, así como establecer las disposiciones permanentes y temporales de cumplimiento obligatorio en situaciones de alerta o desastre. Asimismo, COPECO recibe el mandato de gestionar la obtención de recursos financieros y materiales en calidad de donaciones, y la coordinación de toda la ayuda y asistencia nacional e internacional destinada a las personas.

El Reglamento de la Ley del SINAGER<sup>9</sup> establece que la Secretaría General de COPECO, estará a cargo de coordinar con sus homólogos del sistema, todo lo relacionado a la Gestión de Riesgos, desde el punto de vista de aplicación de la Ley del SINAGER y sus leyes vinculantes. Asimismo, COPECO debe coordinar el proceso de elaboración y revisión los manuales de funciones de los Comité de Consulta, Comisiones de Trabajo, Mesas territoriales de gestión del riesgo, y de los Comités de Emergencia Departamentales (CODED), Comités de Emergencia Municipales (CODEM), Comités de Emergencia Locales (CODELES), Comités de Emergencia en Centros Escolares (CODECE), y Comités de Emergencia en Centros Laborales (CODECEL), con la participación de todas las organizaciones del sistema. Además, se deberá elaborar un Manual del Centro de Operaciones de Emergencia Nacional (COEN).

---

<sup>5</sup> Decreto 134-90

<sup>6</sup> Decreto 180-2003

<sup>7</sup> PNUD, Op. Cit.

<sup>8</sup> Decreto 151-2009, 21 de julio de 2009, publicada el 26 de diciembre de 2009.

<sup>9</sup> Decreto 151-2009, del 21 de julio de 2009, publicada el 26 de diciembre de 2009.

Asimismo, se propone que el Plan Nacional de Contingencias, a cargo de COPECO, deberá establecer acciones de respuesta, de acuerdo a la territorialidad y/o magnitud del evento y comprenderán cuatro acciones fundamentales no excluyentes:

1. evaluación de daños
2. Análisis de necesidades,
3. Ayuda y asistencia humanitaria, y
4. Acciones de evacuación, búsqueda y rescate.

Las Unidades Técnicas de Prevención (Existentes en las instituciones públicas), centralizadas, descentralizadas y desconcentradas, deberán ser integradas por personal capacitado y certificado por la COPECO y el CENICAC.

Las Corporaciones Municipales podrán declarar estado de emergencia o calamidad pública, en su jurisdicción consultando previamente con el Comisionado Nacional de COPECO, e informando al Consejo Directivo del SINAGER.

Mediante Decreto Ejecutivo<sup>10</sup>, en 2014 se creó el Comité de Prevención de Movilizaciones Masivas (CONAPREM), que constituye una nueva asignación bajo la coordinación de COPECO.

Recientemente, bajo Decreto Ejecutivo<sup>11</sup>, se le asignó a la COPECO la coordinación del Comité Técnico Interinstitucional para la Gestión del Riesgo de Sequía, en el Plan de Acción de Seguridad Alimentaria por Sequía, para atender la situación de emergencia de los municipios afectados por el fenómeno de El Niño, y la sequía meteorológica, a la cual se le asigna la función de ejecutar el Plan de Acción de seguridad alimentaria por sequía, para dar asistencia alimentaria al menos a 161,403 familias.

Resumen:

Ante la diversidad de mandatos legales y acuerdos relacionados con las atribuciones y funciones de la COPECO, se pueden sintetizar como las más relevantes:

- Actuar como Secretaría Ejecutiva del SINAGER.
- Coordinar las acciones necesarias para prevenir los desastres y las actividades de apoyo que se integren con participación pública, privada y de la cooperación internacional.
- Dictaminar coordinadamente sobre las zonas de riesgo y las acciones obligatorias para disminuir la vulnerabilidad.
- Gestionar y coordinar la ayuda y asistencia nacional en calidad de donaciones para ayuda a la personas.
- Establecer las disposiciones permanentes y temporales de cumplimiento obligatorio en situaciones de alerta o desastre.

---

<sup>10</sup> No. PCM 010-2014

<sup>11</sup> PCM 036 2015, publicado el 27 de junio de 2015



## La Política de Estado para la Gestión Integral del Riesgo

La Política de Estado para la Gestión Integral del Riesgo en Honduras (PEGIRH)<sup>12</sup> constituye el marco orientador para la gestión integral del riesgo de desastres, derivado de las amenazas naturales, efectos del cambio climático y la acción humana.

La PEGIRH se estructura en un Objetivo General y cinco Objetivos Específicos. Cada objetivo específico contiene lineamientos y medidas; define una estructura organizativa para la implementación de la política y una estrategia de implementación de la misma.

Conceptualmente, la Gestión Integral del Riesgo a Desastres se define como *“el conjunto de decisiones administrativas, de organización y conocimientos operacionales desarrollados por sociedades y comunidades para implementar políticas, estrategias y fortalecer sus capacidades a fin de reducir el impacto de amenazas naturales y de desastres ambientales y tecnológicos consecuentes. Esto involucra todo tipo de actividades, incluyendo el conocimiento y monitoreo del riesgo, la prevención y mitigación, el manejo financiero y el manejo de los desastres para gestionar el riesgo de forma integral, debe abordarse la problemática desde la previsión de riesgos hacia el futuro y la reducción de riesgos existentes. En este sentido se distingue entre la gestión prospectiva y la gestión correctiva. Cada uno de estos ámbitos de gestión tiene implicaciones muy distintas.”*<sup>13</sup>

## Estructura Organizacional y Operativa de COPECO

El Organigrama de COPECO<sup>14</sup> muestra una estructura, en tres niveles. (Ver Organigrama en la siguiente página). En el primer nivel el Comisionado Nacional, Sub-Comisionado Nacional y Secretario General. En línea de asesoría y apoyo están las Unidades Ejecutoras de los proyectos MITIGAR (BID) y PGRD (Banco Mundial); en ese mismo nivel se encuentran las Unidades de Auditoría Interna, Planificación, Unidad de Cooperación Internacional y Relaciones Institucionales y Unidad de Gestión Ambiental.

En el segundo nivel del organigrama, con relación de dependencia directa con la oficina del Comisionado Nacional y Sub Comisionado Nacional, aparecen diez (10) direcciones: Dirección de Gestión de la Prevención, Dirección de Proyectos Sociales y de Gestión de Riesgos, Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Servicios Legales, Dirección CENICAC, Dirección CENID-GDR, Dirección de Comunicación Social, Dirección de Preparación y Respuesta. Asimismo, aunque no se ha colocado en el organigrama, funciona el Centro de Estudios Atmosféricos, Oceanográficos y Sísmicos (CENAOS).

En el tercer nivel se encuentran siete (7) oficinas regionales y cinco (5) departamentales. Las regionales, muestran relación de dependencia directa del Comisionado y Sub-Comisionado Nacional. Estas son: R1, sede La Ceiba, con cobertura de 5 departamentos: Atlántida, Colón, Islas de la Bahía, Yoro (3 municipios) y Olancho (1 municipio); R2, sede

<sup>12</sup> Decreto Ejecutivo PCM 051-2013, del 22 de octubre de 2013, publicado el 26 de noviembre de 2013.

<sup>13</sup> Política de Estado para la Gestión Integral de Riesgo en Honduras. Gobierno de la República de Honduras. Noviembre de 2013.

<sup>14</sup> Versión vigente en la página web de COPECO.

San Pedro Sula, con cobertura en los departamentos de Cortés, Yoro y Santa Bárbara; R3, sede Santa Rosa de Copán, con cobertura de los departamentos de Copán, Ocotepeque y Lempira; R4, sede Comayagua, cubre los departamentos de Comayagua, La paz e Intibucá.; R5, sede Juticalpa, cubre el departamento de Olancho; R6, sede Choluteca, cubre los departamentos de Choluteca, Valle, El Paraíso y Francisco Morazán (2 municipios); finalmente la R7, sede Tegucigalpa, atienden los departamentos de Francisco Morazán y El Paraíso.

Un cuarto nivel se completa con cinco oficinas departamentales: Colón, Islas de la Bahía, Gracias a Dios, Lempira y Copán. Las primeras tres oficinas dependen de la R1, las siguientes dos, dependen de La R3.

De acuerdo a la configuración del Organigrama (Ver gráfico)<sup>15</sup>, la estructura jerárquica institucional de COPECO, muestra un alto grado de verticalidad, aun cuando existen unidades regionales, la línea de mando es directa con el Comisionado Nacional, sin un nivel intermedio que, por ejemplo, atiende las unidades regionales.

El "Manual de Descripción de Puestos y Funciones de la Dirección Nacional y Regional"<sup>16</sup> de COPECO, señala como jefe inmediato al Comisionado Nacional y como función principal, y como una de sus tareas principales, representar al Comisionado Nacional y a COPECO en el ámbito regional. Por otra parte, no se identifican líneas de coordinación entre las direcciones y unidades centrales y las oficinas regionales.

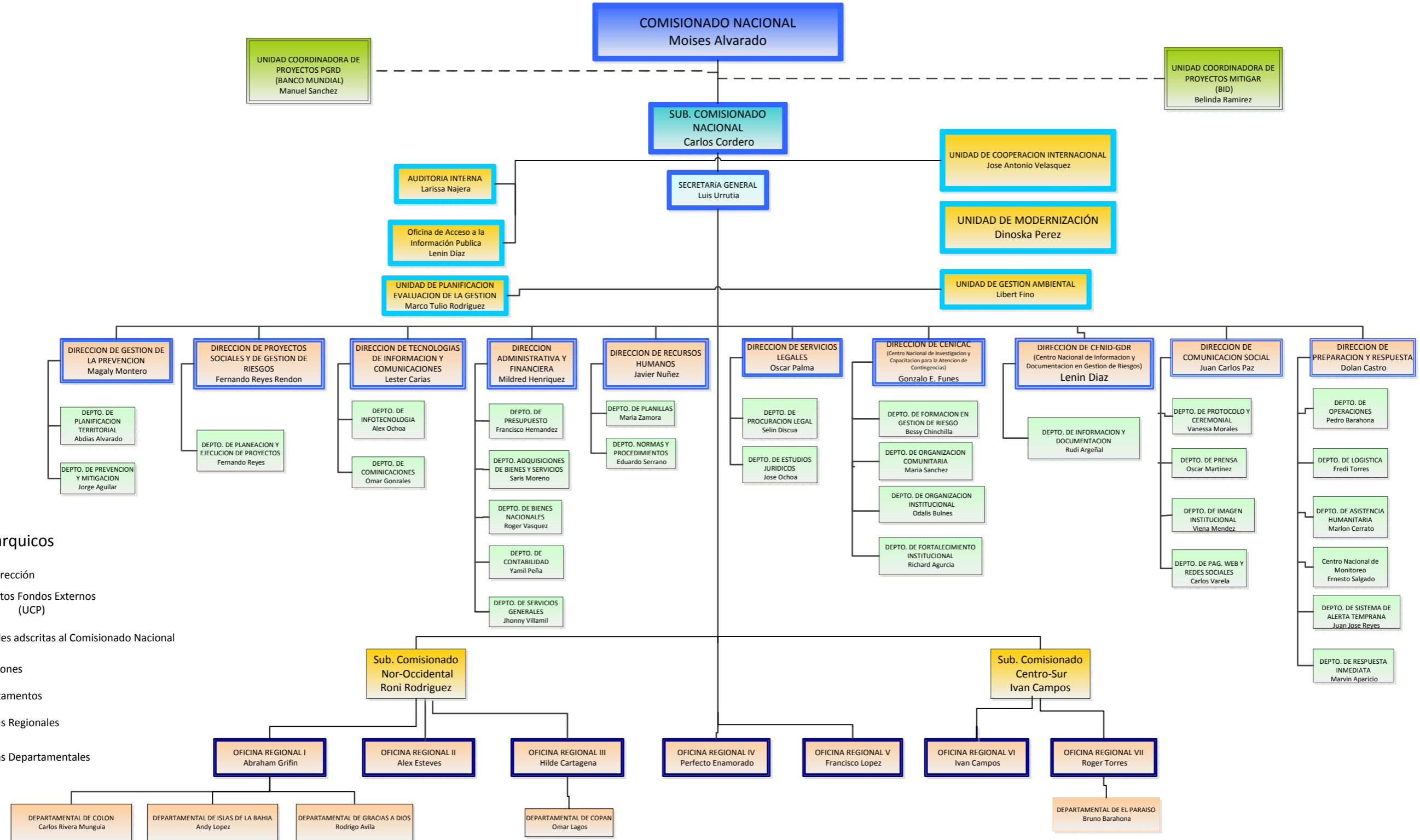
---

<sup>15</sup> El organigrama presentado, fue tomado del sitio web de COPECO al momento de redactar este documento.

<sup>16</sup> Idem



# ORGANIGRAMA COMISION PERMANENTE DE CONTINGENCIAS



## Niveles Jerarquicos

- Alta Dirección
- Proyectos Fondos Externos (UCP)
- Unidades adscritas al Comisionado Nacional
- Direcciones
- Departamentos
- Oficinas Regionales
- Oficinas Departamentales

## Situación de Contexto

Como factor desfavorable para el país, Honduras ocupa el primer puesto a nivel mundial, entre los países más afectados “por eventos climáticos extremos”, durante el periodo 1994 y 2013, de acuerdo al Informe del Riesgo Climático 2015, elaborado por la organización internacional Germanwatch<sup>17</sup>.

El quinto informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (PICC), enfatiza que el riesgo que ocurran eventos meteorológicos extremos, aumentará aún más, con la subida de las temperaturas globales.

El valor del índice del Riesgo Climático (ICR) a largo plazo, calculado para diez países, da un valor a Honduras de 10.33, el más alto, con una cantidad de 69 eventos ocurridos entre 1994 a 2012. Destaca este informe, que ningún país industrializado se encuentra entre los primeros 10 países afectados, “evidenciando que los países menos desarrollados y pobres son mucho más vulnerables a los riesgos climáticos, aunque las pérdidas monetarias son sustancialmente más altas en los países más ricos. Además se debe constatar, que los países en desarrollo afectados pertenecen al grupo de los países más pobres y por lo tanto son menos responsables del cambio climático”<sup>18</sup>.

Entre los factores favorables, el año 2015 se presenta como una oportunidad excepcional para la comunidad internacional de aumentar estrategias y programas que contribuyan a la reducción de pérdidas causadas por el clima. Estos son: La Conferencia de las Partes en París (Diciembre 2015), de la cual se espera que surja un régimen climático universal (que entrará en vigor en 2020); el acuerdo marco post-2015 de la preparación en la previsión de desastres, que diseñará medidas de preparación ante las catástrofes en la próxima década; y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que traerán una normativa globalmente nueva para el desarrollo.

En el contexto nacional, la política fiscal del gobierno, a raíz de los compromisos adquiridos con el FMI, apunta a la restricción del gasto público, sobre todo del gasto corriente. De acuerdo a las autoridades de la Secretaría de Finanzas, el déficit del Sector Público Combinado para 2015, se espera registre una disminución con respecto al año que significa pasar de 4% al 2.7% del PIB. El esfuerzo de bajar 1.3 puntos del déficit fiscal, ha generado fuertes restricciones presupuestarias en las instituciones del sector público, incluida COPECO.

---

<sup>17</sup> Índice de Riesgo Climático Global 2015. Germanwatch.

<sup>18</sup> Idem

## **Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas**

A continuación se identifican los aspectos que favorecen la gestión y aquellos que actúan en contra. En el lado de las fortalezas, se asigna la primera importancia a la existencia de un marco legal y una Política de Estado en el tema de la gestión de riesgos. Seguidamente COPECO ha logrado un posicionamiento en la institucionalidad del país, en el tema de la gestión del riesgo, logrando una mejor imagen frente a la población. Otras fortalezas derivan del recurso humano de la institución, que conforma un equipo de trabajo comprometido y con vocación de servicio. Una importante fortaleza, radica en la estrecha colaboración y coordinación que la institución mantiene con los distintos actores nacionales, locales y comunitarios, y su capacidad de organización para prevenir desastres. A lo anterior se agrega el adecuado equipamiento con que se cuenta, para el sistema de alerta temprana, y la respuesta, así como instalaciones propias y adecuadas a las necesidades institucionales.

Como la oportunidad más importante, se identifica la ejecución de los proyectos PGRD y MITIGAR, que complementan con sus recursos, las labores de prevención y mitigación del riesgo; seguidamente se consideran los potenciales convenios con otras instituciones y países amigos y las alianzas con las municipalidades, ONG y CODELES. En el plano internacional, se puede mencionar la posibilidad de mayor apoyo internacional que conllevan los Acuerdo Marco post-2015 de la ONU, en la preparación y previsión de desastres, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU), y el Marco de Acción de Sendai.

Entre las debilidades, destaca en primera instancia, la insuficiente plantilla de personal, particularmente a nivel de las oficinas regionales, cuyo volumen de trabajo aumenta en el transcurso de los años. Relacionado con el anterior, se identifica como debilidad el nivel de capacitación entre el personal operativo, sobre todo en el uso y mantenimiento de equipos técnicos, de cierta sofisticación y que requieren de protocolos especializados. En el área estratégica, ha existido una ausencia de socialización y actualización de las herramientas de planificación para el mediano y largo plazo, y su vinculación con la planificación operativa, que se vuelve una actividad repetitiva anualmente, siguiendo solamente las instrucciones dispuestas por la SEFIN. Finalmente, y no menos importante, se puede mencionar el tema de la coordinación y comunicación intra-institucional, entre las distintas direcciones a nivel central (coordinación horizontal) y la coordinación entre los niveles central y regional (coordinación vertical).

Las amenazas proceden de factores externos, como son los efectos del cambio climático, que se prevé empeorarán las condiciones de vida de los habitantes del país, con la combinación de prolongadas sequías y fuertes y cortos períodos de lluvia, y que dificultarán la labor institucional de COPECO; otro hecho que se percibe como una amenaza, es la creciente participación de la institución en operativos relacionadas con las movilizaciones masivas, que reduce recursos institucionales escasos, en tareas no prioritarias para la función de COPECO, establecidas en la Ley del SINAGER.

Por otra parte, las restricciones presupuestarias de fondos nacionales, dificulta la operatividad institucional, que demanda crecientes recursos para atender sus responsabilidades.

El Cuadro 1 presenta la Matriz FODA Cruzada, que identifica las acciones estratégicas: FO, Hacer uso de las fortalezas aprovechando las oportunidades; DO, Superar las debilidades tomando ventaja de las oportunidades; FA, Hacer uso de las fortalezas evitando las amenazas y DA, minimizar las debilidades y evitar las amenazas.

**Cuadro 1. Matriz FODA**

<p align="center"><b>FACTORES INTERNOS</b></p> <p align="center"><b>FACTORES EXTERNOS</b></p>	<p align="center"><b>FORTALEZAS (F)</b></p>	<p align="center"><b>DEBILIDADES (D)</b></p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un marco legal institucional favorable y Política de Estado, favorable al tema de la gestión del riesgo.</li> <li>2. Posicionamiento de COPECO en la institucionalidad nacional y regional.</li> <li>3. Credibilidad institucional</li> <li>4. Personal comprometido con el servicio público.</li> <li>5. Estrecha colaboración y coordinación a nivel regional con actores locales, públicos, privados y comunitarios.</li> <li>6. Capacidad para desarrollar procesos comunitarios participativos y de organización para prevenir desastres</li> <li>7. Adecuado equipamiento para el Sistema de Alerta Temprana, y para funciones de respuesta.</li> <li>8. Instalaciones propias, adecuadas a las necesidades.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insuficiente personal operativo en algunas oficinas regionales y departamentales.</li> <li>2. Falta de capacitación al personal operativo, sobre todo en las oficinas regionales.</li> <li>3. Insuficientes recursos para el mantenimiento del equipamiento para labores de respuesta, así como para el equipo de comunicaciones del SAT.</li> <li>4. Se carece de una planificación de mediano y largo plazo.</li> <li>5. Aún existe espacio para mejorar coordinación interna horizontal (nivel central) y vertical (nivel central-regional)</li> </ol>
<p align="center"><b>OPORTUNIDADES (O)</b></p>	<p align="center"><b>ESTRATEGIAS –FO: PARA HACER USO DE LAS FORTALEZAS APROVECHANDO LAS OPORTUNIDADES</b></p>	<p align="center"><b>ESTRATEGIAS DO: PARA SUPERAR LAS DEBILIDADES TOMANDO VENTAJA DE LAS OPORTUNIDADES</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ejecución simultanea de los proyectos PGRD y MITIGAR, que complementan con recursos las labores de prevención y mitigación del riesgo.</li> <li>2 La cooperación internacional, es favorable para el apoyo a este sector.</li> <li>3 Alianzas con las municipalidades, ONG, CODEM, CODELES</li> <li>4. A futuro, buenas expectativas sobre acuerdos internaciones en curso: Acuerdo Marco post-2015 de ONU en la preparación y previsión de desastres, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enfocarse en una visión de largo plazo para ajustarse a los requerimientos del marco legal de la GDR en Honduras.</li> <li>2. Consolidar las fortalezas, mejorando las capacidades de los recursos humanos, capacitándolo y promover una política de retención y estabilidad laboral, del personal capacitado.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Con el apoyo de la cooperación internacional, incluyendo los proyectos del BID y BM, establecer un sistema de planificación, basado en los criterios de la gestión por resultados, en las acciones de prevención, mitigación y respuesta.</li> <li>2 Poner en marcha un Plan de fortalecimiento Institucional sostenido para COPECO, a fin de mejorar la eficacia para el cumplimiento de las funciones que le otorga la Ley del SINAGER.</li> <li>3 Migrar desde un estilo empírico de gestión, a uno preestablecido, calculado y cuantificado de acuerdo a parámetros internacionales en la materia.</li> </ol>
<p align="center"><b>AMENAZAS (A)</b></p>	<p align="center"><b>ESTRATEGIAS –FA: PARA HACER USO DE LAS FORTALEZAS EVITANDO LAS AMENAZAS</b></p>	<p align="center"><b>ESTRATEGIAS –DA: PARA MINIMIZAR LAS DEBILIDADES Y EVITAR LAS AMENAZAS</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efectos del Cambio climático</li> <li>2. Atención a tareas no prioritarias para la función de COPECO, destinando recursos escasos a labores no indicadas en la Le del SINAGER.</li> <li>3. Presupuestos aprobados de fondos nacionales, fuertemente restringidos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enfocar los esfuerzos institucionales al fortalecimiento de las labores prioritarias que establece el marco legal de COPECO.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generación proactiva de acciones encaminadas a abordar el tema financiero, combinando mecanismos internos como la recuperación de costos, cobro por servicios especializados al sector empresarial.</li> <li>2. Solicitar a organismos cooperantes el apoyo financiero en el tema del cambio y variabilidad climática.</li> </ol>

## La Visión, Misión, Principios y Valores Institucionales 2015-2019

La revisión de la declaración de Misión y Visión Principios y Valores institucionales vigentes, llevó a la conclusión que, en consideración a los factores internos y externos actuales, la Misión mantiene vigencia para el período 2015-2019, únicamente sustituyendo la frase “ante el cambio climático”, por “ante la variabilidad y el cambio climático”, recomendándose una revisión, de la misma al final del periodo de vigencia, en base a la situación del momento y las experiencias obtenidas en el quinquenio. La revisión de la Visión, llevó a cambiar la declaración actual *“Una institución consolidada para la coordinación eficaz del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos, contribuyendo al desarrollo equitativo y sostenible del país”*, por *“Un organismo consolidado que promueva y coordine la gestión integral del riesgo, con la participación de la sociedad civil”*.

Los principios y valores institucionales compartidos, fueron ratificados, considerándose que continúan siendo parte de la cultura institucional, que guía las actuaciones individuales y colectivas, del personal de la institución.

En el Cuadro 2 se presentan los contenidos de la Visión, Misión, Principios y Valores:

**Cuadro 2. Misión-Visión, Principios y Valores Institucionales 2015-2019 de COPECO**

MISIÓN:	PRINCIPIOS INSTITUCIONALES
<p><i>“Coordinar y fortalecer el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos, mediante la gestión compartida, pública y privada, orientada a la prevención y reducción del riesgo, la atención de las emergencias, la recuperación y la adaptación ante la variabilidad y el cambio climático, para garantizar la vida, los bienes materiales y ambientales de la nación”</i></p>	<p><b>SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD:</b> Derecho a la protección y obligatoriedad en el cumplimiento normativo.</p> <p><b>COORDINACIÓN:</b> Principio y función fundamental de COPECO</p> <p><b>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:</b> Participación</p> <p><b>JERARQUIZACIÓN:</b> Sistema de las estructuras con el énfasis en la dirección para la coordinación.</p> <p><b>SOLIDARIDAD:</b> Colaboración mutua, interna y externa hacia el destino común.</p> <p><b>NO DISCRIMINACIÓN:</b> Tanto por status y atención prioritaria por marginalidad y vulnerabilidad social.</p>
VISIÓN:	VALORES INSTITUCIONALES
<p><i>“Un organismo consolidado que promueva y coordine la gestión integral del riesgo, con la participación de la sociedad civil”.</i></p>	<p><b>HUMANIDAD:</b> Ser humano como referente.</p> <p><b>FRATERNIDAD:</b> Fortalecimiento de las relaciones afectivas entre los seres humanos.</p> <p><b>SERVICIO:</b> Vocación y práctica desinteresada.</p> <p><b>ABNEGACIÓN:</b> Se arriesga lo propio para auxilio de los semejantes.</p> <p><b>INTEGRIDAD:</b> Compendio de virtudes que consolida la personalidad.</p> <p><b>HONRADEZ:</b> Respeto al derecho de los demás, en término de la propiedad de bienes.</p> <p><b>LEALTAD:</b> Condición de fidelidad institucional y entre los miembros de la organización hacia una visión compartida.</p> <p><b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> Aportaciones individuales y colectivas orientadas a la misión.</p>

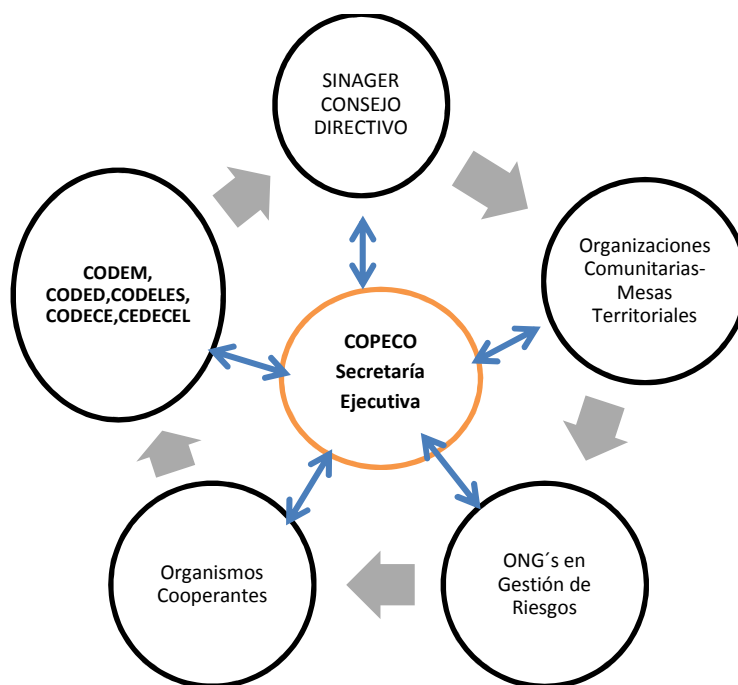
## Los Actores Involucrados en la Gestión del Riesgo

En el cumplimiento de sus funciones, COPECO se relaciona y atiende las demandas de diversos actores institucionales.

Se identifican:

- a) El Consejo Directivo del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER), constituido por 21 miembros representantes de organismos públicos, privados y de la sociedad civil, en el que además pueden participar, en calidad de miembros temporales, otras instituciones públicas o privadas que determine el Consejo. El número de miembros del Consejo Directivo, nunca excederá de 25.
- b) La ley reconoce los: Comités de emergencia departamentales (CODED), municipales (CODEM), Locales (CODELES), Centros Escolares (CODECE), y Centros Laborales (CODECEL)
- c) Organizaciones comunitarias, Mesas Territoriales
- d) Organismos cooperantes.
- e) ONG's en Gestión de riesgos

El universo de actores institucionales y sociales que participan en la gestión del riesgo, son coordinados por COPECO, que actúa como Secretaría Ejecutiva del SINAGER. El Gráfico 1 muestra la interacción entre los distintos actores del sistema nacional de gestión integral del riesgo.



**Gráfico 1: Actores del Sistema Gestión Integral del Riesgo**

Fuente: Elaboración propia



## Las prioridades institucionales estratégicas

A fin de alcanzar la propuesta de Visión institucional, se identifican los principales temas que hay que mejorar, o resolver, para asegurar una ruta a seguir. En tal sentido y tomando en cuenta lo discutido anteriormente, sobre el entorno, las fortalezas y oportunidades, así como las debilidades y amenazas, se establecen como las prioridades estratégicas de mediano plazo (2015-2019) de COPECO, relacionadas con su desarrollo institucional las siguientes:

- Optimizar el desempeño y mejora de los recursos humanos de COPECO, mediante la capacitación continua, basado en la gestión del conocimiento sobre la gestión del riesgo, para compartir con la población. Además, lograr la estabilidad laboral, basada en el mérito.
- Mejorar los servicios brindados a la población en general, al tenor de lo establecido en la Ley del SINAGER, la Política de Estado en la Gestión Integral del Riesgo, la declaración de Visión y Misión y las normas internacionales establecidas para el tema.
- Fortalecer el sistema de comunicación y coordinación interna, horizontal (entre dependencias del nivel central) y vertical (entre dependencias centrales y regionales); y la coordinación externa con los demás actores del SINAGER; mejorar los procesos establecidos en la operatividad de la institución y orientar la estructura institucional hacia un enfoque de descentralización y autonomía de las dependencias regionales.
- Aumentar los recursos financieros presupuestarios, a fin de fortalecer la ejecución de las actividades planificadas y emergencias, en la gestión de prevención y mitigación del riesgo, alerta temprana, preparación y respuesta; y mantener la labor de coordinación del sistema nacional de gestión del riesgo. Proveer mayores recursos a las oficinas regionales, a fin de que alcancen una mayor autonomía operativa.

## La Visión Estratégica del Plan de Desarrollo Institucional

### 2.1 Las Perspectivas Estratégicas

Las perspectivas estratégicas proporcionan un marco para definir el modelo de gestión para el periodo del Plan, y a la vez la base para su monitoreo y evaluación. Estas orientan la manera en que la estrategia vincula los recursos humanos, técnicos y materiales disponibles, con la prestación de servicios orientados a la sociedad en su conjunto. Constituyen la columna vertebral de la estrategia, a través de las cuales se transmiten los distintos elementos que configuran el Mapa Estratégico. En este caso, las cuatro perspectivas van asociadas a las prioridades institucionales, establecidas anteriormente. Estas perspectivas son:

**Cuadro 3. Perspectivas Estratégicas y resultados esperados**

Perspectiva Estratégica	Resultados Esperados
<b>Crecimiento Profesional y Aprendizaje del Recurso Humano</b>	Maximizar el potencial de los recursos humanos institucionales, mediante la capacitación y entrenamiento continuo, estableciendo como política la retención y estabilidad laboral del recurso humano capacitado, brindará solidez institucional para enfrentar los retos actuales. Orientar la institución hacia la gestión del conocimiento en la gestión del riesgo y alcanzar los beneficios de la investigación científica del riesgo.
<b>Procesos de Coordinación Interna y Externa</b>	Mejorar continuamente los sistemas de trabajo y protocolos de actuación internos: La coordinación a nivel central (Direcciones y unidades) y entre el nivel central y regional, permite alcanzar la excelencia operativa.  Fortalecer la coordinación externa: Establecer una hoja de ruta con los miembros del SINAGER y el resto de actores institucionales nacionales, internacionales, regionales y locales, se logrará una gestión participativa, con alto provecho para la población en general.  Orientar la estructura institucional a un esquema descentralizado y autonomía operativa regional.
<b>Servicio a la Población</b>	COPECO es una organización que facilita la incorporación de las comunidades y la población en general, siguiendo las directrices de la Política de Estado para la Gestión Integral del Riesgo, en las tareas de prevención del riesgo, manteniendo la estrecha colaboración y atención con los niveles, regionales y comunitarios, generando valor mediante la mejora en la entrega de servicios.
<b>Fortalecimiento Financiero</b>	Gestionar el aumento de los recursos financieros disponibles para la operación de las actividades de COPECO, recurriendo a recursos presupuestarios nacionales y fondos de cooperación externa, direccionados a las funciones más sensibles de la institución, que no están financiadas.

## **2.2 La lógica de la Estrategia**

Estas cuatro perspectivas representan los enfoques que interactúan de manera integrada, de tal forma que para alcanzar los objetivos establecidos en la Visión, deberán actuar como un sistema interrelacionado de causa-efecto.

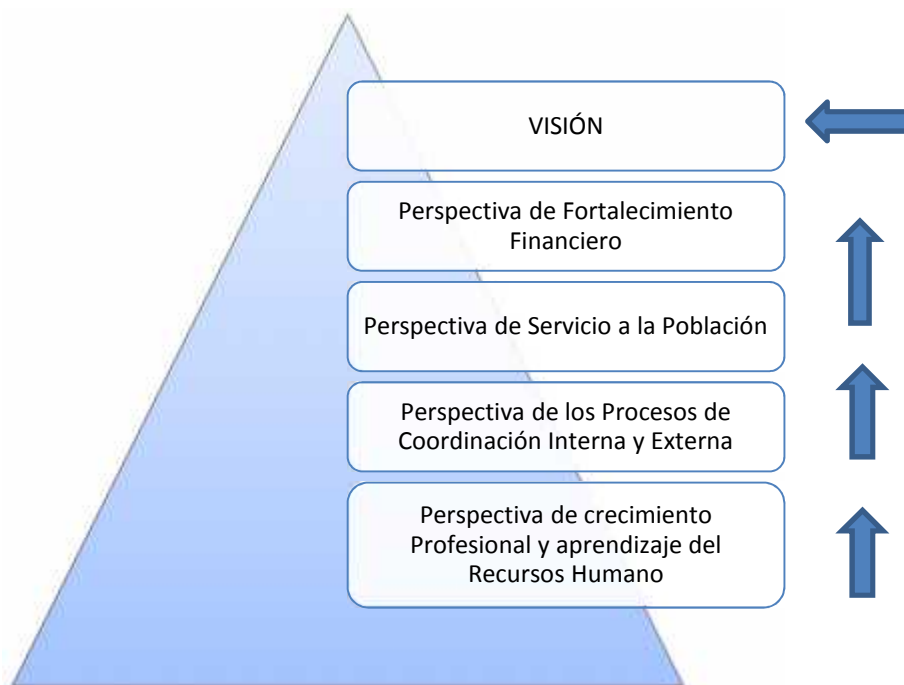
El logro de los objetivos en la Perspectiva del Crecimiento Profesional y Aprendizaje del Recurso Humano, permitirá alcanzar la eficiencia en la labor de cada funcionario o empleado, guiado por una misma visión.

A su vez, la Perspectiva de los procesos coordinación Interna y externa, ejecutados por un personal mejor preparado, asegura el uso eficiente del recurso humano, dentro de las restricciones presupuestarias, focalizando los esfuerzos hacia las prioridades establecidas.

Una vez se cuenta con un mayor potencial de gestión institucional, se podrá entregar una mejor calidad y cantidad de servicios, dentro de la perspectiva de servicios a la población, logrando a la vez, convertirse en una organización que facilite la incorporación de las comunidades y la población en general, en las tareas de prevención del riesgo, manteniendo la estrecha colaboración y atención con los niveles, regionales y comunitarios, generando valor con la mejora de los servicios que corresponden a COPECO.

Finalmente, en la perspectiva de fortalecimiento financiero, cuando se presente la rendición de cuentas, a través de la presentación de resultados, se habrá generado valor institucional y se podrá justificar el incremento de los recursos presupuestarios nacionales y los fondos de la cooperación externa, para fortalecer las actividades de COPECO.

Al cumplirse este proceso de causa- efecto, ilustrado en el Grafico 2, se podrán alcanzar los objetivos establecidos en la visión. Esta es la lógica de la estrategia.



**Gráfico 2. Relación Causa-Efecto de las Perspectivas Estratégicas del PEDI**

Fuente: Elaboración propia

### 2.3 Los Objetivos Estratégicos y sus Indicadores

Para cada una de las perspectivas, se han establecido los objetivos estratégicos de mediano plazo. De éstos se desprenden los indicadores de cada objetivo. Los indicadores son los medidores de la evolución de cada objetivo, a los que más adelante se asociarán a las metas que se establecerán para el periodo del plan.

Los objetivos estratégicos se han alineado con la Política de Estado para la Gestión Integral del Riesgo, en lo que respecta al desarrollo institucional de COPECO. Estos se agrupan dentro de cada Perspectiva Estratégica. Para alcanzar cada objetivo, se establece una estrategia que indique, la manera más adecuada que se utilizará para alcanzar los mismos en el proceso de ejecución del Plan Estratégico.

#### a) Los objetivos de la Perspectiva Crecimiento y Aprendizaje del Recurso Humano

***OE1: Mejorar la calidad formativa del recurso humano de COPECO en los temas de evaluación y prevención del riesgo, mitigación, respuesta y ayuda humanitaria.***

Una evaluación de la capacidad institucional, elaborada por una firma consultora, encontró que COPECO presentaba “falta de personal suficientemente calificado para el desarrollo de las acciones sustantivas, debido al bajo nivel de las remuneraciones” Además, “no se ha hecho una evaluación del desempeño del personal teniendo en

cuenta la formación profesional y la inferencia de las funciones que debería realizar en el puesto que le corresponde trabajar”<sup>19</sup>.

**OE2: Asegurar la estabilidad laboral del personal calificado que requiere COPECO, basado en un sistema de méritos.**

Dada la escasa oferta de profesionales formados en las labores de evaluación y prevención del riesgo, mitigación, respuesta y ayuda humanitaria, COPECO debe hacer un esfuerzo de retención de personal, recurriendo a un sistema laboral de promoción por méritos, y a plazo mayor, una revisión salarial compensatoria, para obtener una nivelación con otras instituciones con similar grado de categorías, de otras instituciones del gobierno.

**b) Los objetivos de la Perspectiva Coordinación Interna y Externa**

**OE1: Fortalecer la coordinación entre las dependencias de COPECO a nivel central y entre éstas y los niveles regional y departamental.**

Las responsabilidades de una entidad como COPECO, requieren la adecuada preparación, para responder en todo momento a diversos eventos de contingencia y emergencia, con eficacia y eficiencia. Es necesaria una organización bien calibrada, con alto nivel de coordinación interna, horizontal y vertical, y coordinación hacia el exterior. Internamente es crucial una comunicación y coordinación clara entre el nivel de las direcciones y unidades centrales, así como entre éstas y las dependencias regionales.

**OE2: Establecer un sistema de planificación estratégica por resultados, que incluya las acciones de prevención, mitigación, preparación y respuesta.**

COPECO ha carecido de una Planificación de largo plazo (Planificación Estratégica) y como consecuencia de ello, la planificación de corto plazo (POA), es repetitiva año con año y no posee un “norte” hacia dónde dirigirse. El POA debe elaborarse de manera participativa y consolidarse en un documento anual que sea conocido por todo el personal, independientemente del documento que se prepara para fines presupuestarios que se presenta cada año a la SEFIN. El POA de la institución debe ser un producto de la creatividad de las distintas dependencias, y debe derivarse del Plan Estratégico Institucional.

**OE3: Asegurar mecanismos de comunicación y coordinación con los actores externos del sistema de gestión del riesgo.**

La coordinación de todos los actores con los que interactúa la COPECO, es una tarea compleja, debido al amplio abanico de miembros que interactúan; que incluye a los mismos miembros del SINAGER, comités de emergencia, organizaciones comunitarias, ONG’s en GDR y agencias cooperantes en los niveles central, regional y municipal.

---

<sup>19</sup> Evaluación de la Capacidad Institucional de COPECO. ANED Consultores. 2009. Presentación en Power Point.

Se sugiere crear la función de coordinación externa, para que exista una dependencia encargada de mantener la coordinación interinstitucional, descargando con ello, parte de la carga del Comisionado Nacional.

**OE4: Fortalecer alianzas con sectores privado, academia, iglesias y cooperantes.**

Muy importante es establecer relaciones con diversas instancias de la sociedad, cuya participación puede ser crucial en el tema de la gestión de riego. Se podrían establecer cartas de intención o acuerdos alrededor de distintos temas de prevención.

**c) Los objetivos de la Perspectiva Servicio a la Población**

**OE1: Fomentar el desarrollo de una cultura de prevención y reducción del riesgo en la población.**

Dada la condición de vulnerabilidad del país, se deben aumentar los esfuerzos dirigidos a concienciar a la población sobre los factores causales de los desastres, promoción para reducir el grado de exposición a las amenazas, una gestión más sensata del uso de los suelos y del medio ambiente.

**OE2: Desarrollar estrategias de organización y participación de la ciudadanía para reducir las vulnerabilidades y el riesgo.**

Se requiere definir lineamientos, guía y procedimientos comunes para la organización, funcionamiento y fortalecimiento de instancias, nacionales, regionales, municipales y locales para la gestión del riesgo. Además se debe fomentar la participación ciudadana para la reducción del riesgo para a través del voluntariado; promoción de la creación de Comités de Emergencias regionales.

**OE3: Fortalecer la preparación para la respuesta en organización y coordinación de operaciones de emergencia a nivel institucional nacional.**

Para responder de manera ágil y oportuna a situaciones de emergencia o desastre en forma ordenada, se debe formular un Plan Nacional de Contingencias, que tenga un enfoque multisectorial basado en una sólida evaluación y en un análisis de riesgos que provea múltiples peligros. En la misma línea, se debe diseñar y aplicar un sistema nacional de indicadores de preparativos a los desastres para medir el progreso en la preparación de la respuesta.

**OE4: Fortalecer la capacidad de recuperación y resiliencia de la población ante desastres**

Es oportuno desarrollar herramientas metodológicas para el entrenamiento de la comunidad educativa en procesos y acciones de recuperación ante desastres. Asimismo, se deben realizar análisis de escenarios de desastres y creación hipotética de acciones estratégicas de recuperación de la comunidad.

#### **OE5: Fortalecer las capacidades del SAT y asegurar su mantenimiento y sostenibilidad**

El Sistema de Alerta Temprana (SAT) es un conjunto de procedimientos e instrumentos a través de los cuales se monitorea una amenaza o evento adverso natural o antrópico, de carácter previsible. Se considera necesario fortalecer la oficina central de SAT, contar con manuales oficiales que sean del conocimiento de las instancias centrales y municipales, bajo una promoción, que les permita empoderarse del sistema a nivel local. Además se debe conformar y consolidar una red nacional de SAT.

#### **OE6: Identificar la naturaleza, localización, intensidad y probabilidad de eventos de riesgos recurrentes de gran magnitud.**

Para este fin, se debe contar con un inventario sistemático de eventos adversos, daños y pérdidas históricas; por otra parte se requiere de un mapeo o zonificación de las amenazas. Es útil contar con mapas de riesgo a nivel nacional, regional y local, según escenarios probables.

#### **OE7: Desarrollar e implementar el Sistema Integrado para la Gestión de Riesgo y Estudios Territoriales (SIGRET), para la prevención manejo y atención de desastres**

Para su implementación es necesario crear y fortalecer una plataforma tecnológica, que permita generar nodos institucionales, como parte de un sistema único y oficial de información, de las principales amenazas de riesgo.

#### **OE8: Promover estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático,**

Honduras es uno de los países más vulnerables al cambio climático; en los próximos años esta situación se prevé que puede empeorar. Se debe dar una gran prioridad a la promoción de capacidades para enfrentar estos fenómenos, mediante la capacitación; al igual que un esfuerzo continuo para desarrollar la concientización pública en los ámbitos social y cultural por medio de medidas encaminadas a la protección de la vida humana, medios de vida y recursos naturales.

#### **OE9: Impulsar la incorporación de la gestión de riesgos en los planes de desarrollo municipal.**

Una medida sería establecer acuerdos, en el marco de la planificación de AMHON, mancomunidades de municipios y Secretaría de Derechos Humanos, Justicia, Gobernación y Descentralización (SDHJGD), para promover la inclusión del tema de gestión de riesgo de desastres, ya contemplados en la “Normativa para la formulación de planes de desarrollo municipal con enfoque de ordenamiento territorial”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Acuerdo PCM 0032, Artículo 6, numeral 2, del 26 de julio de 2013. Publicado en La Gaceta el 28 de agosto de 2013.

## **OE10: Definir las estrategias para la ejecución de los planes sectoriales del Plan Nacional de Gestión Integral del Riesgo (PNGIR).**

El Plan Nacional de Gestión Integral de Riesgos 2014-2019, contiene las matrices de siete planes sectoriales enmarcados en el Plan Nacional, que son prioritarios en el marco de la planificación nacional de gestión del riesgo.

Estos planes son: Educación en Gestión de Riesgos, Salud en Gestión de Riesgos, Ambiente y Cambio Climático en Gestión de Riesgos, Sector Agroalimentario en Gestión de Riesgos, Turismo en Gestión de Riesgos, Infraestructura en Gestión de Riesgos y Ordenamiento Territorial en Gestión de Riesgos.

A fin de impulsar la integración del tema de gestión del riesgo, en los planes sectoriales del país, se puede promover un mecanismo para hacerlos operativos, iniciando con un sector, como proyecto piloto.

### **d) Los objetivos de la Perspectiva Fortalecimiento Financiero**

#### **OE 1: Incrementar la eficiencia en el uso de los recursos financieros, de fuentes nacionales**

Para mejorar la eficacia en la entrega de servicios a la población, es necesario que la institución disponga de mayores recursos financieros para operar. COPECO no tiene una fuente propia de generación de ingresos, dependiendo completamente de los recursos del presupuesto nacional y de recursos de la cooperación internacional, para temas específicos. Se requiere hacer una evaluación *ex ante* de las partidas presupuestarias en las que existe la posibilidad de realizar ahorros, y se deben fortalecer aquellos renglones que son cruciales para las labores operativas, como combustible, mantenimiento de equipos, seguros de vehículos etc.

#### **OE2: Generar recursos financieros mediante el sistema de recuperación de costos, por servicios al sector privado**

También se debe considerar la posibilidad de aplicar mecanismos de recuperación de costos, como el cobro por cierto servicios especializados que brinda COPECO al sector privado, como la evaluación del riesgo del emplazamiento y el medio construido.

#### **OE3: Aumentar la Información a la ciudadanía sobre el uso y destino de los recursos asignados.**

COPECO cuenta con un portal de transparencia, que permite acceder a información de interés de la ciudadanía. Entre más transparente sea la información que muestre la utilización de los recursos asignados, más confianza generará y por tanto, mayor posibilidad de generar confianza en posibles cooperantes.



### **2.3.1 Los indicadores de los Objetivos**

Para cada objetivo se establecen indicadores, que son el “medidor” con el que se dará el seguimiento al proceso de alcanzar el objetivo, estos indicadores son presentados en el Cuadro 4.

Para cada indicador existe una meta, cuyo cumplimiento se durante el periodo de duración del Plan Estratégico. Con esta información se configura el Mapa Estratégico, que se presenta en el Cuadro 5.

A esta matriz se le conoce como “Mapa Estratégico”, porque permite visualizar de manera general, los instrumentos que conforman la visión estratégica del plan: Las Perspectivas Estratégicas, los objetivos estratégicos de cada perspectiva, las estrategias a utilizar para alcanzar cada objetivo, los indicadores que permiten medir la evolución de cada objetivo en el transcurso, las metas de cada indicador que se proponen alcanzar los indicadores.

**Cuadro 4. Objetivos e indicadores por perspectiva**

Perspectiva Estratégica	Objetivo Estratégico	Indicador
<p><b>Crecimiento Profesional y Aprendizaje del Recurso Humano</b></p>	<p>OE1: Mejorar la calidad formativa del recurso humano en los temas de evaluación y prevención del riesgo, mitigación, respuesta y ayuda humanitaria.</p>	<p>-En 2016, iniciar un Programa de Capacitación en estos temas, dirigido a todo el personal. -Para 2017, todo el personal operativo, ha recibido al menos una capacitación en los temas antes señalados. -Para 2019, el personal operativo deberá estar certificado en al menos una área técnica de las mencionadas.</p>
	<p>OE2: Asegurar la estabilidad laboral del personal calificado, que requiere COPECO, basado en un sistema de méritos.</p>	<p>-Durante 2016, realizar una Evaluación del desempeño al personal, considerando su formación profesional y las funciones que debería realizar en el puesto de trabajo. -En 2016, iniciar un proceso de Fortalecimiento Organizativo Funcional de COPECO, para apoyar su papel como Secretaría Ejecutiva del SINAGER.</p>
<p><b>Procesos de Coordinación Interna y Externa</b></p>	<p>OE1: Fortalecer la coordinación entre las dependencias de COPECO a nivel central y entre éstas y los niveles regional y departamental.</p>	<p>- Durante 2016 elaborar y poner en uso, un Manual Operativo de Coordinación Interna, que cubra el nivel central y regional. -Elaborar y poner en uso un Manual de Organización y Funciones, que incluya organigrama con una estructura descentralizada, para 2016.</p>
	<p>OE2: Establecer un sistema de planificación estratégica por resultados, que incluya las acciones de prevención, mitigación, preparación y respuesta.</p>	<p>-Realizar Talleres de capacitación en Planificación Estratégica por resultados, a todo el personal. -Elaborar cada año, un Plan Operativo Anual, basado en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, a partir de 2016.</p>
	<p>OE3: Asegurar mecanismos de comunicación y coordinación con los actores externos del sistema de gestión del riesgo,</p>	<p>-Crear una dependencia, o nombrar a un funcionario como coordinador de COPECO con los distintos actores externos en la gestión de riesgos.</p>
	<p>OE4: Fortalecer alianzas con sectores privado, academia, iglesias y cooperantes, para fortalecer la sinergia institucional en el tema de gestión del riesgo.</p>	<p>-Firma de cartas de intención y/o acuerdos de cooperación con sectores trabajando en la gestión del riesgo.</p>

Perspectiva Estratégica	Objetivo Estratégico	Indicador
<b>Servicio a la población</b>	OE1: Fomentar el desarrollo de una cultura de prevención y reducción del riesgo en la población.	-Número de eventos de divulgación y orientación sobre la prevención de riesgos, en centros educativos. -Número de eventos de divulgación y orientación a nivel de municipal.
	OE2: Desarrollar estrategias de organización y participación de la ciudadanía para reducir las vulnerabilidades y el riesgo.	- En 2016 Iniciar la organización de los Comités de Emergencia Regional (CODER), con al menos uno, como piloto. -Número de guías para la organización y participación ciudadana. --% incremento anual membresía del voluntariado..
	OE3: Fortalecer la preparación para la respuesta en organización y coordinación de operaciones de emergencia a nivel institucional nacional.	-En 2016 iniciar la Elaboración del Plan Nacional de Contingencias. -Implementación del Sistema Nacional de indicadores de preparación para desastres.
	OE4: Fortalecer la capacidad de recuperación y resiliencia de la población ante desastres	-Elaborar el Plan de Entrenamiento, para la comunidad educativa en procesos y acciones en recuperación ante desastres, iniciando en 2016. -En 2016, iniciar el análisis de escenarios de desastres y creación hipotética de acciones estratégicas de recuperación.
	OE5: Fortalecer las capacidades del SAT y asegurar su mantenimiento y sostenibilidad	-Elaborar los manuales oficiales de SAT y socializarlos a nivel central y municipal, iniiando en 2016. -Consolidar la Red Nacional de SAT para 2017
	OE6: Identificar la naturaleza, localización, intensidad y probabilidad de eventos de riesgos recurrentes de gran magnitud.	-Elaborar un inventario de eventos adversos, daños y pérdidas históricas de los últimos 20 años. -Elaborar mapas de riesgo a nivel nacional, regional y local, según escenarios posibles.
	OE7: Desarrollar e implementar el SIGRET para la prevención manejo y atención de desastres	-Gestionar la configuración de una plataforma tecnológica, que contenga nodos institucionales de información sobre las principales amenazas de riesgo.
	OE8: Promover estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático.	-Número de campañas para orientar la no construcción en zonas con riesgo de inundaciones y derrumbes. --Número de campañas sobre medidas contra la los efectos de la sequía.
	OE9: Impulsar la incorporación de la gestión de riesgos en los planes de desarrollo municipal.	- Número de acuerdos o convenios con municipalidades, incorporando la gestión del riesgo.

Perspectiva Estratégica	Objetivo Estratégico	Indicador
	OE10: Definir las estrategias para la ejecución de los planes sectoriales del Plan Nacional de Gestión Integral del Riesgo (PNGIR).	- Establecer la estrategia de ejecución de, al menos, un plan sectorial por primer año.
<b>Fortalecimiento Financiero</b>	OE1: Incrementar la eficiencia en el uso de recursos financieros, de fuentes nacionales	-% de fondos nacionales recortados y reorientados a uso prioritario, respecto presupuesto aprobado.
	OE2: Incrementar recursos mediante recuperación de costos por servicios al sector privado.	-% de recursos por recuperación de costos sobre presupuesto anual aprobado.
	OE3: Aumentar la Información a la ciudadanía sobre el uso y destino de los recursos asignados	-Número de informes colocados en el portal de transparencia anualmente.

**Cuadro 5. MAPA ESTRATÉGICO COPECO 2015-2019**

Perspectiva	<b>MISIÓN: “Coordinar y fortalecer el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos, mediante la gestión compartida, pública y privada, orientada a la prevención y reducción del riesgo, la atención de las emergencias, la recuperación y adaptación ante la variabilidad y el cambio climático, para garantizar la vida, los bienes materiales y ambientales de la nación”.</b>							
	OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	META				
				2015	2016	2017	2018	2019
Perspectiva de Fortalecimiento Financiero	<b>OE1:</b> Incrementar la eficiencia en el uso de recursos financieros de fuentes nacionales.	Evaluación ex ante de las partidas presupuestarias en las que se puedan realizar ahorros. Fortalecer renglones cruciales para las labores operativas, como combustible, mantenimiento de equipos, seguros de vehículos, etc.	-% de fondos nacionales recortados y reorientados a uso prioritario, respecto presupuesto aprobado.	-	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>
	<b>OE2:</b> Incrementar recursos mediante recuperación de costos por servicios al sector privado.	Considerar la posibilidad de aplicar mecanismos de recuperación de costos, por el cobro de servicios especializados, que brinda COPECO al sector privado	% de recursos por recuperación de costos sobre presupuesto anual aprobado.	-	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>
	<b>OE3:</b> Aumentar la Información a la ciudadanía sobre el uso y destino de los recursos asignados.	Mostrar de manera transparente la información sobre la utilización de los recursos, genera confianza y por tanto, mayor posibilidad de mayor apoyo de posibles cooperantes	-Número de informes colocados en el portal de transparencia anualmente.	-	4	4	4	4

<b>Perspectiva de Servicio a la población</b>	OE1: Fomentar el desarrollo de una cultura de prevención y reducción del riesgo en la población.	Promoción para reducir el grado de exposición a las amenazas, una gestión más sensata del uso de los suelos y del medio ambiente.	-Número de eventos de divulgación y orientación sobre la prevención de riesgos, en centros educativos.	-	6	10	15	15
			-Número de eventos de divulgación y orientación a nivel de municipal.	-	6	10	15	15
	OE2: Desarrollar estrategias de organización y participación de la ciudadanía para reducir las vulnerabilidades y el riesgo.	Promover la creación de Comités de Emergencias regionales. Definir lineamientos, guía y procedimientos comunes para la organización, funcionamiento y fortalecimiento de instancias, nacionales, regionales, municipales y locales para la gestión del riesgo. Fomentar la participación ciudadana para la reducción del riesgo a través del voluntariado.	- En 2016 Iniciar la organización de los Comités de Emergencia Regional (CODER), con al menos uno, como piloto.	-	1 CODER funcionando	3 CODER funcionando	5 CODER funcionando	7 CODER funcionando
			- Número de guías para la organización y participación ciudadana.	-	1	2	3	-
			-% incremento anual membresía del voluntariado.	-	5%	10%	10%	5%

OE3: Fortalecer la preparación para la respuesta en organización y coordinación de operaciones de emergencia a nivel institucional nacional.	Formular un Plan Nacional de Contingencias, que tenga un enfoque multisectorial basado en una sólida evaluación y en un análisis de riesgos que provea múltiples peligros. En la misma línea, se debe diseñar y aplicar un sistema nacional de indicadores de preparativos a los desastres para medir el progreso en la preparación de la respuesta.	-En 2016 iniciar la Elaboración del Plan Nacional de Contingencias.	-	Inicio formulación Plan Contingencias	Finalizado Plan de Contingencias	-	-
		-Implementación del Sistema Nacional de indicadores de preparación para desastres.	-	Formulación y aplicación Sistema Nacional Indicadores	-	-	-
OE4: Fortalecer la capacidad de recuperación y resiliencia de la población ante desastres	Desarrollar herramientas metodológicas para el entrenamiento de la comunidad educativa en procesos y acciones de recuperación ante desastres. Asimismo, se deben realizar análisis de escenarios de desastres y creación hipotética de acciones estratégicas de recuperación de la comunidad.	-Elaborar y ejecutar el Plan de Entrenamiento, para la comunidad educativa en procesos y acciones en recuperación ante desastres, iniciando en 2016.	-	Plan de Entrenamiento elaborado y puesta en marcha	-	-	-
		-En 2016, iniciar el análisis de escenarios de desastres y creación hipotética de acciones estratégicas de recuperación.	-	Inicio de análisis de escenarios de desastres	-	-	-

<p>OE5: Fortalecer las capacidades del SAT y asegurar su mantenimiento y sostenibilidad.</p>	<p>Se considera necesario fortalecer la oficina central de SAT, contar con manuales oficiales que sean del conocimiento de las instancias centrales y municipales, bajo una promoción, que les permita empoderarse del sistema a nivel local. Además se debe conformar y consolidar una red nacional de SAT.</p>	<p>-Elaborar los manuales oficiales de SAT y socializarlos a nivel central y municipal, iniciando en 2016.</p> <p>-Consolidar la red nacional de SAT para 2017.</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>Manuales oficiales de SAT elaborados</p> <p>Inicio construcción red SAT</p>	<p>-</p> <p>Red SAT consolidada</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>-</p>
<p>OE6: Identificar la naturaleza, localización, intensidad y probabilidad de eventos de riesgos recurrentes de gran magnitud.</p>	<p>Se debe contar con un inventario sistemático de eventos adversos, daños y pérdidas históricas. Se requiere un mapeo o zonificación de las amenazas.</p>	<p>-Elaborar un inventario de eventos adversos, daños y pérdidas históricas de los últimos 20 años.</p> <p>-Elaborar mapas de riesgo a nivel nacional, regional y local, según escenarios posibles.</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>Iniciar el inventario de eventos adversos 1995 en adelante</p> <p>Inicia elaboración mapeo amenazas</p>	<p>Continúa proceso de inventario</p> <p>Continúa mapeo</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>-</p>
<p>OE7: Desarrollar e implementar el SIGRET para la prevención manejo y atención de desastres</p>	<p>Es necesario crear y fortalecer una plataforma tecnológica, que permita generar nodos institucionales, como parte de un sistema único y oficial de información, de las principales amenazas de riesgo.</p>	<p>- Plataforma tecnológica del SIGRET operando para 2017</p>	<p>-</p>	<p>Inicio estructuración plataforma tecnológica SIGRET</p>	<p>Plataforma operando</p>	<p>-</p>	<p>-</p>



OE8: Promover estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático.	Dar prioridad a la promoción de capacidades para enfrentar estos fenómenos, mediante la capacitación; al igual que un esfuerzo continuo para desarrollar la concientización pública en los ámbitos social y cultural por medio de medidas encaminadas a la protección de la vida humana, medios de vida y recursos naturales.	-Número de campañas para orientar la no construcción en zonas con riesgo de inundaciones y derrumbes.  --Número de campañas sobre medidas contra la los efectos de la sequía.	-	3	4	4	4
			-	3	4	4	4
OE9: Impulsar la incorporación de la gestión de riesgos en los planes de desarrollo municipal.	Establecer acuerdos, en el marco de la planificación de AMHON, mancomunidades de municipios y Secretaría de Derechos Humanos, Justicia, Gobernación y Descentralización (SDHJGD).	- Número de acuerdos o convenios con municipalidades, incorporando la gestión del riesgo	-	7	14	20	20
OE10: Definir las estrategias para la ejecución de los planes sectoriales del Plan Nacional de Gestión Integral del Riesgo (PNGIR).	Promover un mecanismo para operativizar los planes sectoriales, iniciando con un sector, como proyecto piloto.	- Propuesta del mecanismo de ejecución de, al menos, un plan sectorial el primer año.	-	Propuesta de ejecución del primer plan sectorial	Propuesta para ejecutar los 6 planes sectoriales restantes	-	-

<b>Perspectiva de los procesos de coordinación interna y externa</b>	OE1: Fortalecer la coordinación entre las dependencias de COPECO a nivel central y entre éstas y los niveles regional y departamental.	Elaborar un Manual Operativo orientado a la de Coordinación interna, que cubra el nivel central y regional y un Manual de Funciones que sirva para orientar la actividad de los empleados y funcionarios de la institución.	- Manual Operativo de Coordinación interna, a elaborarse en 2016.  -- Manual de Funciones, que incluya organigrama con una estructura más flexible a elaborarse en 2016.	-	Manual Operativo Elaborado	-	-	-
				-	Manual de Funciones elaborado	-	-	-
	OE2: Establecer un sistema de planificación estratégica por resultados, que incluyan las acciones de prevención, mitigación y respuesta.	El POA institucional debe ser un producto de la creatividad de las distintas dependencias, y debe derivarse del Plan Estratégico Institucional. Se debe brindar capacitación previa al personal, en este tema.	-Taller de capacitación en Planificación Estratégica por resultados, a todo el personal.  - Plan Operativo basado en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.	-	Taller de Planificación Estratégica a empleados	-	-	-
				-	POA elaborado	POA elaborado	POA elaborado	POA elaborado
OE3: Asegurar mecanismos de comunicación y coordinación con los actores externos del sistema de gestión del riesgo,	Crear la función de "coordinación externa", para que exista una persona encargada de mantener la coordinación interinstitucional, descargando con ello, parte de la carga del Comisionado Nacional	-Nombrar a un funcionario como coordinador de COPECO con los distintos actores externos en la gestión de riesgos.	-	Encargado de Coordinación externa nombrado	-	-	-	
OE4: Fortalecer alianzas con sectores privado, academia, iglesias y cooperantes.	Se podrían establecer cartas de intención o acuerdos alrededor de distintos temas de prevención.	-Firma de cartas de intención y/o acuerdos de cooperación con sectores trabajando en la gestión del riesgo.	-	5 cartas/ acuerdos firmados	5 cartas/ acuerdos firmados	5 cartas/ acuerdos firmados	5 cartas/ acuerdos firmados	

<b>Perspectiva de Crecimiento Profesional y Aprendizaje del Recursos Humano</b>	OE1: Mejorar la calidad formativa del recurso humano en los temas de evaluación y prevención del riesgo, mitigación, respuesta y ayuda humanitaria.	Elaborar un Plan de Fortalecimiento de los Recursos Humanos, que incluya capacitación en los temas claves del desempeño;	-En 2016, iniciar la capacitación en estos temas al personal de todas las regionales.	-	Capacitación iniciada	-	-	-
		Creación de un sistema laboral basado en méritos y una política de retención del personal más calificado, que permita la estabilidad laboral.	-Para 2017, todo el personal operativo, ha recibido al menos una capacitación, en los temas señalados.	-	Capacitación concluida	Todo el personal capacitado	-	-
			- Para 2019, el personal operativo deberá estar certificado en al menos una área técnica de las mencionadas.	-	Capacitación concluida	-	-	-
	OE2: Asegurar la estabilidad laboral del personal calificado, en las áreas formativas que requiere COPECO, basado en un sistema de méritos.	Ejecutar una política de retención de personal calificado, basado en méritos, procurando incentivos salariales y no salariales como becas, cursos, y otros.	-Durante 2016, realizar una evaluación del desempeño del personal, considerando su formación profesional y las funciones que debería realizar en el puesto que trabaja.  - En 2016, iniciar un proceso de Fortalecimiento Organizativo Funcional de COPECO, para apoyar su papel como Secretaría Ejecutiva del SINAGER.	-	Evaluación de desempeño al personal realizada	-	-	-
				-	Proceso de fortalecimiento organizativo funcional iniciado	-	-	-
	<b>VISIÓN: “Un organismo consolidado que promueva y coordine la gestión integral del riesgo, con la participación de la sociedad civil”.</b>							

**Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo  
Institucional 2015-2019**

## PRESENTACIÓN

Derivado del Mapa Estratégico, a continuación se presenta el Cuadro 6, de Monitoreo y Evaluación, denominado también Cuadro de Mando Integral, para 2015-2019.

Esta propuesta define los indicadores estratégicos, las herramientas y los responsables para el monitoreo y evaluación de la estrategia, que controlarán los Planes Operativos Anuales (POAs), durante ese periodo.

Los indicadores se deben monitorear y evaluar para alinear la gestión de los Planes Operativos Anuales (POAs) y de los presupuestos, a la Estrategia 2015-2019.

Cada dependencia debe orientar sus metas específicas y actividades, enmarcadas dentro de este sistema de indicadores y su aplicación. Cada dependencia asume el compromiso del seguimiento de la gestión y seguimiento de los indicadores y metas.

**Cuadro 6. Monitoreo y Evaluación del PEDI 2015-2019**

Perspectiva	OBJETIVO	Indicador	Meta					Responsable	Seguimiento Indicador
			2015	2016	2017	2018	2019		
Perspectiva Fortalecimiento Financiero	OE1: Incrementar la eficiencia en el uso de recursos financieros de fuentes nacionales.	-% de fondos nacionales recortados y reorientados a uso prioritario, respecto presupuesto aprobado.	-	15%	15%	15%	15%	Dir. Administrativa Financiera-UPEG	UPEG
	OE2: Incrementar recursos mediante recuperación de costos por servicios al sector privado.	% de recursos por recuperación de costos sobre presupuesto anual aprobado.	-	5%	5%	5%	5%	Dir. Administrativa Financiera-UPEG	UPEG
	OE3: Aumentar la Información a la ciudadanía sobre el uso y destino de los recursos asignados.	-Número de informes colocados en el portal de transparencia anualmente	-	4	4	4	4	CENID-GDR	CENID
Perspectiva Servicio a la población	OE1: Fomentar el desarrollo de una cultura de prevención y reducción del riesgo en la población.	-Número de eventos de divulgación y orientación sobre la prevención de riesgos, en centros educativos.	-	6	10	15	15	Dir. Comunic. Social-CENICAC-Regionales	CENICAC
		-Número de eventos de divulgación y orientación a nivel de municipal.	-	6	10	15	15		CENICAC Regionales
	OE2: Desarrollar estrategias de organización y participación de la ciudadanía para reducir las vulnerabilidades y el riesgo.	- En 2016 iniciar la organización de los Comités de Emergencia Regional (CODER), con al menos uno piloto. - Número de guías para la organización y participación ciudadana. -% incremento anual membresía del voluntariado.	-	1 CODER funcionando	3 CODER funcionando	5 CODER funcionando	7 CODER funcionando	CENICAC Regionales	CENICAC
			-	1	2	3	4	CENICAC Regionales	CENICAC
			-	5%	10%	10%	5%	CENICAC Unidad Voluntariado	Unidad Voluntariado

	OE3: Fortalecer la preparación para la respuesta en organización y coordinación de operaciones de emergencia a nivel institucional nacional.	<p>-En 2016 iniciar la Elaboración del Plan Nacional de Contingencias.</p> <p>-Implementación del Sistema Nacional de indicadores de preparación para desastres.</p>	-	Inicio formulación Plan Contingencias	Finalizado Plan de Contingencias	-	-	Dir. Gestión Prevención-Regionales	Dir. Gestión Prevención
			-	Formulación y aplicación Sistema Nacional Indicadores	-	-	-	Dir. Preparación y respuesta	Dir. Preparación y Respuesta
	OE4: Fortalecer la capacidad de recuperación y resiliencia de la población ante desastres	<p>-Elaborar y ejecutar el Plan de Entrenamiento, para la comunidad educativa en procesos y acciones en recuperación ante desastres, iniciando en 2016.</p> <p>-En 2016, iniciar el análisis de escenarios de desastres y creación hipotética de acciones estratégicas de recuperación.</p>	-	Plan de Entrenamiento elaborado y puesto en marcha	-	-	-	Dir. Proyectos Sociales	Dir. Proyectos Sociales
			-	Inicio de análisis de escenarios de desastres	-	-	-	Dir. Preparación y respuesta	Dir. Preparación y respuesta
	OE5: Fortalecer las capacidades del SAT y asegurar su mantenimiento y sostenibilidad.	-Elaborar los manuales oficiales de SAT y socializarlos a nivel central y municipal, iniciando en 2016.	-	Manuales oficiales de SAT elaborados	-	-	-	Dir. Preparación y respuesta	Dir. Preparación y respuesta
		-Consolidar la red nacional de SAT para 2017.	-	Inicio construcción red SAT	Red SAT consolidada	-	-	Dir. Preparación y respuesta	Dir. Preparación y respuesta
	OE6: Identificar la naturaleza, localización, intensidad y probabilidad de eventos de riesgos recurrentes de gran magnitud.	-Elaborar un inventario de eventos adversos, daños y pérdidas históricas de los últimos 20 años.	-	Iniciar el inventario de eventos adversos de 1995 en adelante.	Continúa proceso de inventario	-	-	Dir. Gestión Prevención	Dir. Gestión Prevención
		-Elaborar mapas de riesgo a nivel nacional, regional y local, según escenarios posibles.	-	Inicia elaboración mapeo amenazas	Continúa mapeo	-	-	Dir. Gestión Prevención	Dir. Gestión Prevención

	OE7: Desarrollar e implementar el SIGRET para la prevención manejo y atención de desastres	- Plataforma tecnológica del SIGRET operando para 2017	-	Inicio estructuración plataforma tecnológica SIGRET	Plataforma operando	-	-	Dir. De Preparación y respuesta	Dir. De Preparación y respuesta
	OE8: Promover estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático.	-Número de campañas para orientar la no construcción en zonas con riesgo de inundaciones y derrumbes.	-	3	4	4	4	Dir. Comunic. Social-CENICAC-Regionales	CENICAC
		-Número de campañas sobre medidas contra la los efectos de la sequía	-	3	4	4	4	Dir. Comunic. Social-CENICAC-Regionales	CENICAC
	OE9: Impulsar la incorporación de la gestión de riesgos en los planes de desarrollo municipal.	- Número de acuerdos o convenios con municipalidades, incorporando la gestión del riesgo	-	7	14	20	20	Dir. Gestión Prevención	Dir. Gestión Prevención
	OE10: Definir las estrategias para la ejecución de los planes sectoriales del Plan Nacional de Gestión Integral del Riesgo (PNGIR).	- Propuesta del mecanismo de ejecución de, al menos, un plan sectorial el primer año	-	Propuesta de ejecución del primer plan sectorial	Propuesta para ejecutar los 6 planes sectoriales restantes	-	-	UPEG	UPEG
<b>Perspectiva procesos coordinación Interna y externa</b>	OE1: Fortalecer la coordinación entre las dependencias de COPECO a nivel central y entre éstas y los niveles regional y departamental.	- Manual Operativo de Coordinación interna, a elaborarse en 2016.	-	Manual Operativo Elaborado	-	-	-	Dir. Recursos humanos	Dir. Recursos humanos
		- Manual de Funciones, que incluya organigrama con una estructura más flexible a elaborarse en 2016.	-	Manual de Funciones elaborado	-	-	-	Dir. Recursos humanos	Dir. Recursos humanos
	OE2: Establecer un sistema de planificación estratégica por resultados, que incluyan las acciones de prevención, mitigación y respuesta.	-Taller de capacitación en Planificación Estratégica por resultados, a todo el personal.	-	Taller de Planificación Estratégica a empleados	-	-	-	Dir. Recursos humanos-UPEG	UPEG



		- Plan Operativo basado en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional	-	POA elaborado	POA elaborado	POA elaborado	POA elaborado	UPEG	UPEG
	OE3: Asegurar mecanismos de comunicación y coordinación con los actores externos del sistema de gestión del riesgo,	-Nombrar a un funcionario como coordinador de COPECO con los distintos actores externos en la gestión de riesgos.	-	Encargado de coordinación externa nombrado	-	-	-	Comisionado Nacional	Comisionado Nacional
	OE4: Fortalecer alianzas con sectores privado, academia, iglesias y cooperantes.	-Firma de cartas de intención y/o acuerdos de cooperación con sectores trabajando en la gestión del riesgo.	-	5 cartas/acuerdos firmados	5 cartas/acuerdos firmados	5 cartas/acuerdos firmados	5 cartas/acuerdos firmados	Coordinador Externo	Coordinador Externo
<b>Perspectiva del Crecimiento Profesional y Aprendizaje del Recurso Humano</b>	OE1: Mejorar la calidad formativa del recurso humano en los temas de evaluación y prevención del riesgo, mitigación, respuesta y ayuda humanitaria.	-En 2016, iniciar la capacitación en estos temas al personal de todas las regionales.	-	Capacitación iniciada	-	-	-	CENICAC-Dir. Recursos humanos	CENICAC
		-Para 2017, todo el personal operativo, ha recibido al menos una capacitación, en los temas señalados.	-	Capacitación iniciada	Todo el personal capacitado	-	-	CENICAC-Dir. Recursos humanos	CENICAC
		- Para 2019, el personal operativo deberá estar certificado en al menos una área técnica de las mencionadas.	-	Capacitación concluida	-	-	-	CENICAC-Dir. Recursos humanos	CENICAC
	OE2: Asegurar la estabilidad laboral del personal calificado, en las áreas formativas que requiere COPECO, basado en un sistema de méritos.	-Durante 2016, realizar una evaluación del desempeño del personal, considerando su formación profesional y las funciones que debería realizar en el puesto que trabaja.	-	Evaluación de desempeño al personal realizada	-	-	-	Dir. Recursos humanos	Dir. Recursos humanos

		- En 2016, iniciar un proceso de Fortalecimiento Organizativo Funcional de COPECO, para apoyar su papel como Secretaría Ejecutiva del SINAGER.	-	Proceso de fortalecimiento organizativo funcional iniciado	-	-	-	Dir. Recursos humanos	Dir. Recursos humanos
--	--	--	---	--	---	---	---	-----------------------	-----------------------