ACUERDO No. SO-031-2023

Tegucigalpa, M. D. C., veinte (20) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

EL INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

CONSIDERANDO (1): Que el **Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP),** es un órgano desconcentrado de la Administración Pública, con independencia operativa, decisional y presupuestaria.

CONSIDERANDO (2): Que la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP), en su Artículo 11 numeral 7, le otorga al **Pleno de Comisionados** la función y atribución de reglamentar, planificar y llevar a cabo su funcionamiento interno.

CONSIDERANDO (3): Que, el Artículo 12 numeral 2, del **Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública,** dispone que el **Instituto de Acceso a la Información Pública** debe regular y, en su caso, hacer las recomendaciones a las Instituciones Obligadas para que se dé cumplimiento a lo dispuesto en los Artículos 4 y 13 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en lo referente a la información pública que debe ser publicada de oficio.

CONSIDERANDO (4): Que es atribución de la Gerencia de Recursos Humanos, tal y como lo establece el estatuto Laboral de los Servidores Públicos del IAIP: "… ***e) Establecer un sistema para la evaluación del desempeño personal".***

CONSIDERANDO (5): Que el Estatuto Laboral de los Servidores Públicos del IAIP, establece en el Artículo 36: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO,** La Subgerencia de Recursos Humanos, establecerá un Sistema de Evaluación del Desempeño con el propósito primordial de dar retroalimentación al servidor público en su desempeño y obtener mayor eficiencia, para tal efecto se elaborará un Manual de Evaluación d Desempeño que será el instrumento técnico que se aplicará a los servidores públicos del Instituto.

CONSIDERANDO (6): Que el Artículo 37 del Estatuto Laboral de los Servidores Públicos del Instituto de Acceso a la Información Pública, establece: Para los efectos del artículo anterior, la aplicación del Sistema precitado deberá adaptarse a la naturaleza de cada clase de puesto, pudiendo ser practicada por lo menos una l vez al año. Y el Articulo 38, determina: La Subgerencia de Recursos Humanos será la encargada de elaborar, suministrar y enviar los formularios de evaluación de desempeño adjuntándose el instructivo que indicará los fines y objetivos que persigue el sistema, al igual que la metodología a utilizarse. Dichos instrumentos serán remitidos a aquel personal que tenga responsabilidad de mando o supervisión. La Subgerencia de Recursos Humanos decidirá el período y el plazo a utilizarse anualmente para las evaluaciones.

CONSIDERANDO (7): Que el artículo 39 del Estatuto Laboral de los Servidores Públicos del Instituto de Acceso a la Información Pública establece: La evaluación anual de cada empleado se incorporará a su expediente personal cuya calificación será el factor determinante para otorgar estímulos como ser: ascensos, aumentos de sueldo, traslados, licencias, programas de capacitación y otros beneficios análogos, conforme a las autorizaciones presupuestarias anuales.

CONSIDERANDO (8): Que, en fecha 13 de septiembre del año 2023, la Licenciada **María Elena Morazán Barrientos,** presento ante el Pleno de Comisionados, el **Informe Consolidado de Resultados obtenidos del Proceso de Evaluación del Desempeño**, del periodo comprendido de **marzo 2023 a junio 2023.**

CONSIDERANDO (9): Que en fecha veinte (20) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), según consta en Acta de **Sesión Ordinaria No. SO-060-2023**, el **PLENO DE COMISIONADOS** por **UNANIMIDAD** de votos, Acordó: **1.** Dar por recibido y aprobado la propuesta de **MEMORANDO IAIP-GRH-87-09-2023 REMITIDO POR LA LICENCIADA MARIA ELENA MORAZAN BARRIENTOS, GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DEL IAIP, CONTENTIVO EN INFORME DE EJECUCION DE LA METODOLOGIA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO INCLUIDA EN EL POA 2023.**

2. Se instruye a la Gerencia de Recursos Humanos a que procesa de conformidad al estatuto y estamentos legales vigentes en relación al no cumplimento de estas disposiciones. **3.** Manda a emitir el acuerdo correspondiente; y, **4.** Manda anexar el documento soporte a la presente acta.

POR TANTO:

EL PLENO DE COMISIONADOS DEL INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (IAIP), POR UNANIMIDAD DE VOTOS y, en uso de las facultades de que está investido y en aplicación de los Artículos 116, 118, 122 de la Ley de la Administración Pública; del Decreto Legislativo Número 170-2006 contentivo de la **Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública**, el cual fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 30 de diciembre de 2006; Artículos 8 y 11 numeral 7, 13 de la **Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública;** 6, 36, 37, 38, 39 del Estatuto Laboral de los Servidores Públicos del IAIP. Punto 7 del Acta No. 12, de la sesión celebrada por **EL CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA** en fecha diez (10) de septiembre del año dos mil diecinueve (2019).

ACUERDA:

PRIMERO: Dar por recibido y aprobado la propuesta de **MEMORANDO IAIP-GRH-87-09-2023 REMITIDO POR LA LICENCIADA MARIA ELENA MORAZAN BARRIENTOS, GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DEL IAIP, CONTENTIVO EN INFORME DE EJECUCION DE LA METODOLOGIA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO INCLUIDA EN EL POA 2023.**

SEGUNDO: Se instruye a la Gerencia de Recursos Humanos a que procesa de conformidad al estatuto y estamentos legales vigentes en relación al no cumplimento de estas disposiciones.

TERCERO: El presente Acuerdo es de Ejecución Inmediata. **CUMPLASE.**

HERMES OMAR MONCADA
Comisionado Presidente

IVONE LIZETH ARDON ANDINO
Comisionada Secretaria del Pleno