



ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE  
**SERVICIO CIVIL**

# Plan Estratégico de la Administración Nacional de Servicio Civil 2024-2026

## Orientado a Resultados



**HONDURAS**  
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

**Comentado [PO1]:** ¿Orientado a resultados?  
Esto es determinación de la ANSEC?

Lo establecido por la SPE no hace uso del método orientado a resultado o gestión a resultados. Se sugiere no considerarlo

**I. Contenido**

II. Introducción .....3

III. Resumen Ejecutivo .....3

IV. Abreviaturas .....4

V. Glosario de Términos .....6

VI. Diagnóstico .....8

    6.1 Análisis FODA .....8

    6.2 Árbol del problema .....1

7 Antecedentes Institucionales.....16

8 Marco Legal.....17

9 Perfil Estratégico .....18

    9.1 Perfil Estratégico .....19

VII. Vinculación del PEI con Visión ce País, Plan Estratégico de Gobierno, Plan De Refundacion Y Los Ods. ....20

**Comentado [PO2]:** Un aspecto de forma por cuidar es el tipo de número a usar en el documento, pero no mezclar entre romanos y arábigos.

## II. Introducción

La Administración Nacional de Servicio Civil (ANSEC) representa un avance en la evolución administrativa y gubernamental del Estado, erigida como una institución fundamental en el marco de la gestión de recursos humanos del servicio público. Creada el 8 de septiembre de 2023, mediante el Decreto Ejecutivo Número PCM 039-2023, ANSEC simboliza un esfuerzo concertado para revitalizar y modernizar el Régimen de Servicio Civil, asegurando así un servicio público más eficiente, transparente y comprometido con los principios democráticos y el Estado de Derecho.

Bajo el liderazgo visionario de la Presidenta Xiomara Castro, la creación de ANSEC se enmarca en un proyecto más amplio de reforma y fortalecimiento del Poder Ejecutivo, con un enfoque particular en la recuperación del Estado de Derecho y la institucionalidad en Honduras. Este esfuerzo requiere una reestructuración profunda y una modernización sustancial del sistema de administración de personal en el servicio público, aspectos en los que ANSEC juega un rol crucial.

El presente documento del Plan Estratégico Institucional es una declaración de los compromisos y direcciones estratégicas que la ANSEC adoptará en los próximos años. Este plan no solo refleja las aspiraciones y los objetivos de la institución en su mandato de transformación del servicio civil, sino que también establece un marco para la acción y la evaluación continua, garantizando que las actividades de ANSEC se alineen con los principios de eficacia, transparencia y responsabilidad.

La naturaleza de ANSEC, como entidad desconcentrada de la Secretaría de Estado en el Despacho, le otorga una posición única para liderar la modernización y la reestructuración necesarias en el servicio civil. Su independencia funcional, técnica y administrativa, junto con su personalidad jurídica propia, la capacita para implementar cambios innovadores y duraderos en la gestión de recursos humanos en la administración pública.

En este Plan Estratégico Institucional, se delimitan los objetivos, las estrategias y las acciones que ANSEC llevará a cabo para materializar la visión de la Presidenta Castro y contribuir significativamente al fortalecimiento del Poder Ejecutivo. A través de este documento, ANSEC se compromete a ser un agente de cambio positivo, impulsando una cultura de excelencia, integridad y servicio al ciudadano en el contexto del servicio civil hondureño.

Finalmente, este plan es un llamado a la acción para todos los miembros de ANSEC y las partes interesadas en la administración pública, instándoles a colaborar en la noble tarea de transformar el servicio civil. Es un compromiso con el futuro, una hoja de ruta hacia un servicio público que no solo responda a las necesidades actuales de la sociedad hondureña, sino que también sienta las bases para la eficiencia, la equidad y la justicia en las generaciones venideras.

## III. Resumen Ejecutivo

El Plan Estratégico de la Administración Nacional de Servicio Civil (ANSEC) 2024-2026 ~~dirigido a resultados~~, es un consolidado de lineamientos y estrategias de planificación relacionados y

ANSEC: Administración Nacional de Servicio Civil

**Comentado [PO3]:** Desde los lineamientos PEI y la guía rápida PEI de la SPE se respeta que la institución presente un resumen ejecutivo o introducción del documento, pero no ambos, en cuanto a lo desarrollado por ANSEC la Introducción está completa y se sugiere quedarse con ella.

Nuevamente lo de dirigido a resultados o gestión por resultados no es un criterio técnico o metodológico que la SPE ha dado para formulación de PEI.

*Plan Estratégico de la ANSEC 2024-2026 Orientado a Resultados*

encaminados a la misión y visión de la ANSEC y al Plan Bicentenario para la Refundación del país, para definir disposiciones generales de planificación y presupuesto; a través de la Secretaría de Finanzas (SEFIN) y la Secretaría de Planificación Estratégica (SPE).

En el PEI 2024-2026, se han establecido dos objetivos estratégicos; siendo estos relacionados y dirigidos al accionar de la ANSEC y al Plan Estratégico aprobado por el Gobierno de la República. Utilizando simultáneamente metodología del Marco Lógico y la técnica del Árbol del Problema, con un enfoque de resolución de dificultades, que permitirá acompañar y obtener resultados eficientes y medibles con la intención de fortalecer cada departamento de la Institución.

Para la creación de El Plan Estratégico Institucional de la ANSEC se realizó un diagnóstico en relación a las direcciones y unidades involucradas, en la cual surgieron una serie de debilidades y aspectos a mejorar; siendo este un documento técnico orientado a resultado y valor público en las distintas áreas de trabajo de la administración.

#### IV. **Abreviaturas**

**ANSEC:** Administración Nacional del Servicio Civil

**CD:** Consejo Directivo

ANSEC: Administración Nacional de Servicio Civil

**Comentado [PO4]:** Un detalle de forma, presentarlas en orden alfabético

**SEFIN:** Secretaria de Finanzas

**SDP:** Secretaria de la Presidencia

**SPE:** secretaria de Planificación y estrategia

**SE:** Secretario Ejecutivo

**AI:** Auditoria Interna

**SSE:** Sub Secretaria Ejecutiva

**SG:** Secretaria General

**GA:** Gerencia Administrativa

**DA:** Departamento de Archivo

**OIP:** Oficial de Información Publica

**SGRH:** Sub Gerencia de Recursos Humanos

**DSE:** Despacho de la Secretaria Ejecutiva

**UG:** Unidad de Genero

**UPEG:** Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión

**EPAP:** Escuela de Profesionalización de la Administración Publica

**UC:** Unidad de Comunicaciones

**UVAAP:** Unidad de Ventanilla de Atención de la Administración Publica

**DGRHAP:** Unidad de la Gestión de Recursos Humanos de la Administración Publica

**UARH:** Unidad de Auditoria de Recursos Humanos

**UARH:** Unidad de Administración de Recursos Humanos

**DJSC:** Dirección Jurídica del Servicio Civil

**UPJ:** Unidad de Procedimientos judiciales

**UPAD:** Unidad de Procesos Administrativos y Dictámenes

**UFCL:** Unidad de Fomento del Clima Laboral

**DMT:** Dirección de Modernización de la Tecnología

**DADS:** Departamento de Análisis y Desarrollo del Sistema

**DIST:** Departamento de Infraestructura y Soporte Técnico

**DRESP:** Departamento de Registro y Estadística de los Servidores Públicos

**DPDAP:** Dirección de Profesionalización y Desarrollo de la Administración Publica

**URIFP:** Unidad de Reclutamiento e Incorporación de la Función Publica

**Comentado [PO5]:** Consultar si las siglas de esta secretaría son SEP o SEPRE

**CI:** Coordinación de Investigación

**CP:** Coordinación de Profesionalización

**DEFP:** Dirección de Evaluación de la Función Pública

**UEDSP:** Unidad de Evaluación y Desempeño de los Servidores Públicos

**DOTR:** Dirección de Organización de Trabajo y Remuneraciones

**UPFT:** Unidad de Planificación de la Fuerza de Trabajo

**UORH:** Unidad de Organización del Recurso Humano

**POA:** Plan Operativo Anual

**PEI:** Plan Estratégico Institucional

## V. **Glosario de Términos**

**Actividad:** Acciones emprendidas o labor realizada mediante las cuales se movilizan los insumos, como son los fondos, la asistencia técnica y otros tipos de recursos, para generar productos determinados.

**Análisis de Riesgo:** Análisis o evaluación de factores (llamados <<supuestos>> en el marco lógico) que afectan o que pueden afectar el logro de los objetivos de una intervención.

**Auditoría:** Actividad de control independiente y objetivo que tiene como fin añadir valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a la organización a lograr sus objetivos

### *Plan Estratégico de la ANSEC 2024-2026 Orientado a Resultados*

aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de la gestión de riesgos, el control y los procesos de dirección.

**Cadena de Resultados:** La secuencia causal de una intervención para el desarrollo que estipula la secuencia necesaria para lograr los objetivos deseados, comenzando con los insumos, pasando por las actividades y los productos, y culminando en el efecto directo, el impacto y la retroalimentación. En algunos organismos, los destinatarios (o el <<enlace>>) forman parte de la cadena de resultado.

**Eficiencia:** Medida en que los recursos/insumos (fondos, tiempo, etc.) se han convertido económicamente en resultados.

El análisis de costos y beneficios es uno de los principales instrumentos de evaluación de proyectos con beneficios mensurables.

**Evaluación de Procesos:** Evaluación de la dinámica interna de los organismos de ejecución, sus instrumentos de política, sus mecanismos de prestación de servicios, sus procedimientos de gestión y los vínculos que existen entre todos estos componentes.

**Evaluación de Programas:** Evaluación de un conjunto de intervenciones estructuradas para alcanzar objetivos específicos de desarrollo a nivel global, regional, de país o sector.

**Evaluación de Proyectos:** Evaluación de una intervención individual para el desarrollo que tiene por objeto alcanzar objetivos específicos con recursos especificados y dentro de calendarios de ejecución determinados, a menudo enmarcada en un programa más amplio.

**Hallazgos (Constatación):** Un hallazgo (o una constatación) utiliza evidencias obtenidas de una o más evaluaciones para realizar afirmaciones basadas en hechos.

**Herramientas de Recolección de Datos:** Metodologías empleadas para identificar fuentes de información y recopilar datos durante una evaluación. Cabe citar como ejemplos las encuestas informales y formales, la observación directa y participativa, las entrevistas en comunidades, los grupos de control, la opinión de expertos, los estudios de casos y la investigación bibliográfica.

**Indicador del Desempeño (o de los Resultados):** Variable que permite verificar cambios debidos a la intervención para el desarrollo o que muestra resultados en relación con lo que se ha planeado.

**Medición de los Resultados:** Sistema para evaluar los resultados de las intervenciones para el desarrollo en función de los objetivos declarados.

**Meta:** Objetivo global hacia el cual se prevé que contribuya una intervención para el desarrollo. Terminio conexo: Objetivo de Desarrollo.

**Objetivo de Desarrollo:** Impacto intencional esperado que atribuye a generar beneficios físicos, financieros institucionales, sociales, ambientales o de otra índole a una sociedad, una comunidad o un grupo de personas mediante una o más intervenciones para el desarrollo.

**Objetivo del Programa o Proyecto:** Se refiere a los resultados físicos, financieros, institucionales, sociales, ambientales o de otra índole que se espera que el proyecto o programa contribuya a lograr.

**Objetivo Estratégico:** Es la descripción del propósito a ser alcanzado, que es medido a través de indicadores y sus correspondientes metas, las cuales se establecen de acuerdo al periodo del Plan Estratégico. El objetivo estratégico está compuesto por el propósito, los indicadores y las metas.

**Producto:** Comprende los productos, los bienes de capital y los servicios que resulta de una intervención para el desarrollo; puede incluir también los cambios resultantes de la intervención que son pertinentes para el logro de los efectos directos.

**Idoneidad:** Es un principio que se refiere al desenvolvimiento del Servidor Público con una actitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor.

**Sistema de Merito:** Régimen de acceso y provisión de cargos públicos basados en la valoración selectiva de los méritos y competencias profesionales de ellos candidatos.

**Suprimir:** Toda información de poca importancia y no esencial que pueda ser omitida.

**Ente Desconcentrado:** Entidades subordinadas en jerarquía de las secretarías de estado que sirven para resolver un servicio público determinado.

**Administración:** Concepto distintivo que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, ejecutados para determinar y lograr los objetos mediante el uso de gente y recursos.

**Servicio:** Prestación que satisface alguna necesidad, humana y que no consiste en la producción de bienes materiales.

**Civil:** Concepto propio o relacionado con los ciudadanos, que es ajeno a lo militar o la policía.

Registro: Acto o Actividad concreta realizada por la empresa en un momento determinado de tiempo.

## **VI. Diagnóstico**

### **6.1 Análisis FODA**

ANSEC se destaca por contar con un equipo altamente capacitado en diversas áreas, lo que incluye expertos en tecnología capaces de desarrollar software personalizado para enfrentar retos específicos en la administración pública. La experiencia en la recopilación de datos estadísticos y la optimización de infraestructuras de datos son puntos fuertes, junto con el desarrollo de nuevos sistemas para la gestión del personal. El ambiente laboral positivo, el personal adecuado en diversas áreas, y el reconocimiento institucional subrayan el compromiso con la profesionalización y la mejora continua de los servicios a nivel de las instituciones públicas.

Por otro lado, la ANSEC se encuentra ante la oportunidad de ampliar su impacto mediante la implementación de plataformas educativas y el fortalecimiento de las capacidades del personal

*Plan Estratégico de la ANSEC 2024-2026 Orientado a Resultados*

del servicio público a través de formaciones continuas. La posibilidad de establecer convenios con instituciones prestigiosas y la expansión de la oferta académica abren caminos para una mayor integración institucional y la búsqueda de eficiencia en los procesos administrativos, alineándose con el apoyo de entidades educativas y la proyección hacia una mayor profesionalización del servicio público.

**Análisis FODA**

| <b>Fortalezas</b>   | <b>Oportunidades</b>   | <b>Debilidades</b>  | <b>Amenazas</b>   |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contamos con un equipo de expertos en diversas áreas altamente capacitados.</li> <li>• La dirección de tecnología en ANSEC tiene la capacidad de crear software personalizado para abordar situaciones y desafíos específicos que puedan surgir en la administración.</li> <li>• Experiencia institucional y del personal en recopilar datos estadísticos relacionados con la administración pública.</li> <li>• Se está optimizando la infraestructura de los centros de datos.</li> <li>• Desarrollo de un nuevo sistema de la administración del personal.</li> <li>• Buen ambiente de trabajo y relaciones interpersonales.</li> <li>• Personal suficiente para el desempeño de las funciones en el área de tecnología, archivo, SIARH, EPAP, Legal, Recursos Humanos, Administración, Evaluaciones.</li> <li>• Variedad de programas y cursos que abarcan diferentes áreas de la</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de plataforma educativa, video, foros, webinarios, grabaciones, evaluaciones, de conocimiento científico.</li> <li>• Proceso de la administración del personal de la administración pública sistematizado y auditado bajo el distinto régimen.</li> <li>• Existe la posibilidad de establecer acuerdos para la interoperabilidad de sistemas con otras instituciones.</li> <li>• Apoyo de la secretaria de Educación, en cuanto a la A.I.S.E. en temas de archivística.</li> <li>• Desarrollar convenios con instituciones de alto prestigio.</li> <li>• Fortalecer capacidades y habilidades de los servidores públicos en las instituciones.</li> <li>• Profesionalizar de manera continua a los servidores públicos.</li> <li>• Desarrollar congresos, foros y diplomados.</li> <li>• Expansión en la oferta académica</li> <li>• Inserción de instituciones al régimen de servicio civil.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El sistema puede llegar tener varias validaciones de factor humano y hay errores.</li> <li>• Falta de desarrollo de sistema de la medida.</li> <li>• Falta de informatizar el proceso de la EPAP.</li> <li>• Falta de interoperabilidad el sistema, ya que están tercerizados, no permite libertad al equipo de tecnología a un adecuado funcionamiento.</li> <li>• Falta de experiencia del personal de R.E.</li> <li>• En el departamento de tecnología no se cuenta con el equipo necesario para la correcta realización de las funciones.</li> <li>• Trabajo realizado con datos desfasados.</li> <li>• Conectividad de internet mala.</li> <li>• Poco tiempo para ejecutar presupuesto.</li> <li>• Desconocimiento de los procesos administrativos que atrasan la ejecución presupuestaria</li> <li>• Escasez de reconocimiento para fortalecer las oportunidades del empleado en el ámbito gubernamental.</li> <li>• Resistencia al cambio-cultura burocrática para cumplir los</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La seguridad cibernética de la ANSEC depende de la empresa que provee el arrendamiento en el Centro Cívico Gubernamental.</li> <li>• Deficiencia tecnológica en algunas instituciones del estado, afectando el cumplimiento de las actividades diarias.</li> <li>• SIARH no se puede disponer de la información en relación de la operatividad del personal, ya que esa base de dato solo tiene acceso finanzas.</li> <li>• Mal análisis de requerimiento y esto hace que el proceso de informatización sea errado.</li> <li>• Falta de equipo informático y esto hace que las actividades sean más lentas.</li> <li>• Competencias de otras instituciones que ofrecen una oferta similar.</li> <li>• Constantes cambios de autoridades en áreas de gestión de recursos humanos en otras instituciones.</li> <li>• Confirmación y cancelación de capacitaciones por falta de permiso,</li> </ul> |

Plan Estratégico de la ANSEC 2024-2026 Orientado a Resultados

| Fortalezas  | Oportunidades   | Debilidades  | Amenazas  |
|---|---|--|---|
| administración pública.<br>• Reconocimiento institucional ante el Estado Hondureño como promotor de profesionalización de la administración pública.<br>• Altamente comprometida con la gestión, optimización del Recurso Humano calificado.<br>• Servicios fortalecidos a nivel de las instituciones públicas.<br>• Manejo del Sistema integrado de la administración pública.<br>• Tiene la información necesaria de las instituciones. | • Integrar más instituciones al sistema integral de recurso humano.<br>• Oportunidades para buscar eficiencia en los procesos de las instituciones. | objetivos institucionales.<br>• Falta de automatización de los procesos de auditorías<br>• Falta de manual de procedimiento de auditorías<br>• Falta de auditores con experiencia. | interés, eventos externos.<br>• Falta de voluntad de otras secretarías para integrarse al sistema de pago del SIARH.<br>• Pasividad de analista SIARH de las instituciones públicas.<br>• Indiferencia por parte de los técnicos de cada institución para envié de información eficaz y eficiente.<br>• Tráfico de influencias en las asignaciones de las vacantes en instituciones adheridas al régimen de servicio civil. |

La entidad se enfrenta desafíos como la necesidad de mejorar la interoperabilidad y actualización de sus sistemas tecnológicos, la carencia de un personal suficientemente capacitado y la falta de automatización en los procesos de auditoría. La gestión del tiempo y los recursos, junto con la resistencia al cambio y la burocracia, son áreas que requieren atención para evitar el retraso en la ejecución presupuestaria y fortalecer las oportunidades de desarrollo para el personal dentro del ámbito gubernamental.

ANSEC debe navegar en un entorno donde la seguridad cibernética y la dependencia tecnológica representan riesgos significativos. La competencia con otras instituciones, los cambios constantes en la administración, y la posibilidad de eventos externos que afecten la operatividad y la formación, sumados a la falta de colaboración interinstitucional y los desafíos éticos, pueden impactar negativamente en la capacidad de ANSEC para cumplir eficazmente con sus objetivos y mantener la confianza en sus programas y servicios.

Observaciones generales:

1. Se felicita al equipo por trabajar con dos técnicas fundamentales metodológicamente, sin embargo, se sugiere que en este diagnóstico se presente la integración de esas dos herramientas usadas, por ejemplo empezar el diagnóstico con los párrafos introductorios, luego hacer un párrafo sintético del análisis FODA (mencionar que la table complete se encuentra en anexos, posterior a esto y con base en lo descrito entonces pasar a nombrar el problema central seguido de un párrafo que explique su causalidad, otro con las

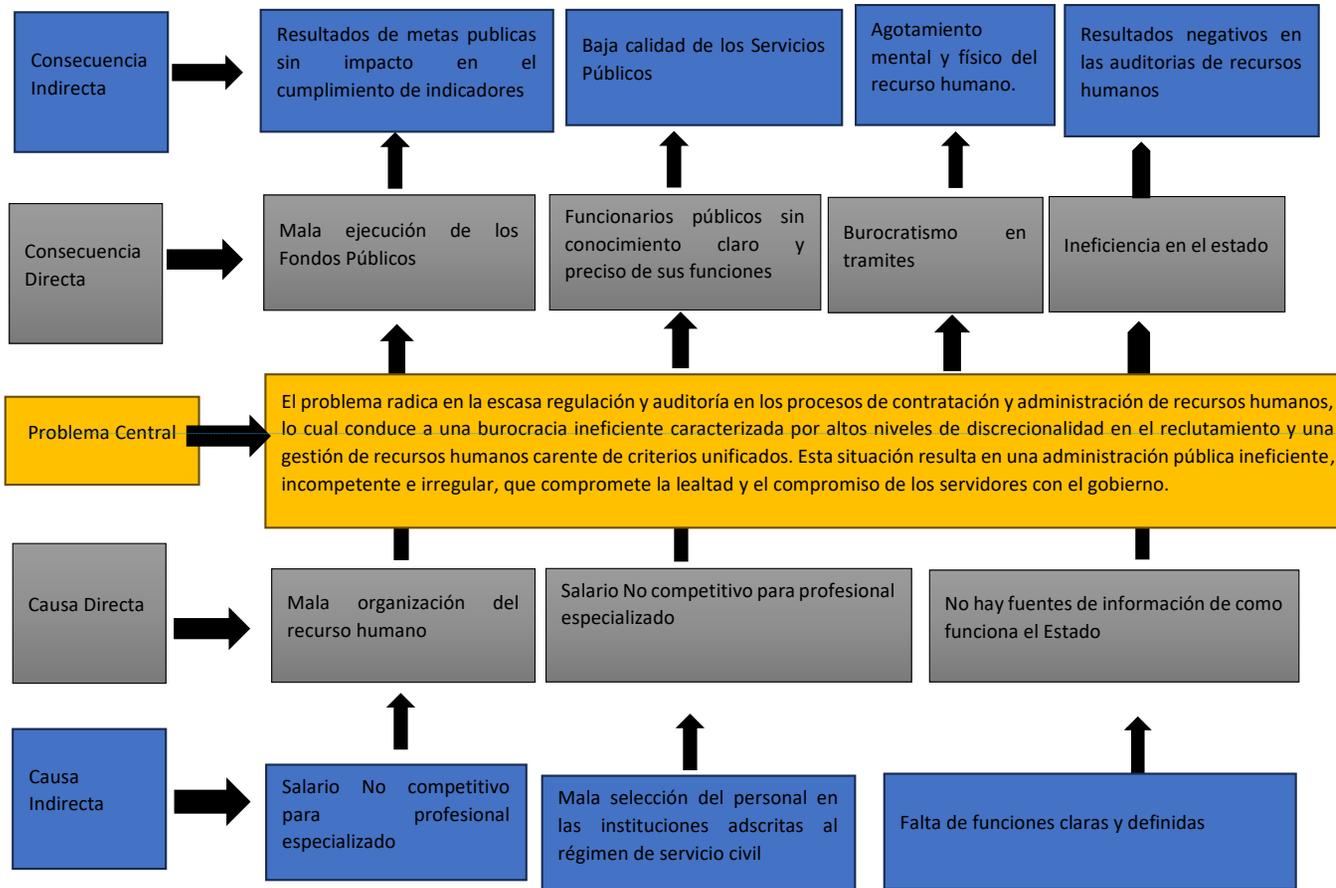
*Plan Estratégico de la ANSEC 2024-2026 Orientado a Resultados*

consecuencias de esta problemática y exponer algunas estrategias para solucionarlo o mitigarlo, por último presentar el diagrama del árbol del problema (si consideran que abarca mucho espacio entonces ubicarlo en anexos).

2. Clarificar lo expuesto en cuanto al equipo capacitado como fortaleza y que luego se presenta como una debilidad.
3. Ya tienen los elementos para reestructurar este diagnóstico solo es darle el orden lógico propuesto en el numeral 1, esto producto del trabajo que han desarrollado hasta el momento como institución.

## 6.2 Árbol del problema

Diagnóstico – 3. Árbol de Problemas: Dirección de la Gestión de Recursos Humanos de la Administración Pública (SIARH).



### Comentado [PO7]: Observaciones:

- 1.El problema no se encuentra desarrollado en la narrativa del diagnóstico, ni su causalidad, consecuencias y estrategias para atenderlo, solucionarlo, mitigarlo.
- 2.El problema central expuesto incluye ahí mismo causas y efectos, se sugiere delimitarlo y nombrar el problema como tal con la finalidad que en este diagrama se vea concreto el problema prioritario.

## 7 Antecedentes Institucionales

La Administración Nacional de Servicio Civil (ANSEC) se estableció el 8 de septiembre de 2023 mediante el Decreto Ejecutivo Número PCM 39-2023 como una entidad desconcentrada de la Secretaría de Estado en el Despacho **27**, dotada de autonomía funcional, técnica, administrativa y personalidad jurídica propia. Desde su creación, ANSEC ha asumido todas las atribuciones y responsabilidades previamente asignadas a la Dirección General de Servicio Civil, incluyendo la implementación de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

Este hito marcó el inicio de un proceso de transición en dos frentes: garantizar la continuidad del apoyo técnico a las instituciones del régimen de servicio civil y estructurar la nueva entidad, lo que implicó una reingeniería de procesos y la formulación de una nueva Ley de Servicio Civil y su reglamento. Como resultado de este proceso, se mantuvieron las unidades fundamentales y se lograron avances significativos como la definición de la misión, visión, objetivos y estructura organizacional de ANSEC, demostrando un firme compromiso con valores como la transparencia, equidad, imparcialidad, inclusión y eficiencia.

Es así que se han mantenido las unidades básicas, mediante las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

- A. Aprobación de las bases de la ANSEC, que incluye: misión, visión, objetivos y estructura organizacional aprobadas por el Consejo Directivo.
- B. Se identificó como prioritaria la necesidad de mejoras en el área tecnológica. A lo largo del año 2023, ANSEC realizó una inversión significativa en tecnología, dirigida a fortalecer las capacidades de los servidores y efectuar ajustes esenciales en los procesos de trabajo del Servicio Civil en línea. Esta inversión subraya la reconsideración de ANSEC sobre la importancia de desarrollar un nuevo sistema de registro único, destinado a la gestión eficiente del recurso humano vinculado al régimen de servicio civil.
- C. En el marco de sus actividades, ANSEC estableció la Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión (UPEG), concebida como un ente permanente dentro de la administración. Su misión es coordinar de manera integral el desarrollo de sistemas de planificación estratégica, así como llevar a cabo la evaluación de la gestión con enfoque en resultados. La UPEG también se encarga de proporcionar información relevante y puntual que respalde el proceso de toma de decisiones.

La UPEG en coordinación con las Dirección de Modernización de la Tecnología, Dirección de Profesionalización y Desarrollo de la Administración Pública y la Dirección de la Gestión de Recursos Humanos de la Administración Pública, desarrollan jornadas de recopilación de información sobre los siguientes elementos esenciales para la Operatividad del PEI:

- Se realizó un análisis interno detallado de cada dirección y sus respectivas unidades, utilizando el análisis FODA como herramienta clave de planificación estratégica. Este análisis permitió identificar las fortalezas operativas y reconocer las áreas de mejora o mitigación en cada dirección.
- Se llevó a cabo la construcción del árbol de problemas para afinar su formulación y asegurar una interpretación precisa. Este proceso facilitó la identificación eficaz del problema central, explorando sus causas potenciales y consecuencias.

**Comentado [PO8]:** ¿Cómo la información expuesta en antecedentes agrava la problemática identificada por la institución?

De ser sumamente necesario este elemento entonces ubicarlo en anexos, pero se propone revisar alguna información aquí detallada e integrarla al diagnóstico.

**Comentado [PO9]:** Los elementos aquí contenidos presentan lo interno de la institución y si es necesario evidenciarlo, pero de manera concreta y breve dentro del diagnóstico.

Hay una descripción del método desarrollado para construcción de el diagnóstico, sin embargo, esto podría quedar resumido ya sea en un párrafo de introducción o de conclusión de todo este apartado.

Se sugiere reestructurar este elemento, lo que sea pertinente mantenerlo (lo relativo a la problemática priorizada del diagnóstico), lo demás eliminarlo o enviarlo a anexos.

- Se efectuó una revisión exhaustiva del Resultado Institucional de la Cadena de Valor, alineando esta revisión con la visión, misión, y funciones legales de cada dirección y unidad dentro de ANSEC, lo que permite una evaluación coherente con los objetivos institucionales.

## 8 Marco Legal

La Administración Nacional de Servicio Civil (ANSEC) se enmarca en un contexto legal definido por sucesos y decisiones clave para su creación y funcionamiento. El 9 de febrero de 2023, se estableció una Comisión Interventora en la Dirección de Servicio Civil (DGSC) con el propósito de contribuir a la restauración de las instituciones estatales, afectadas por prácticas corruptas arraigadas desde el Golpe de Estado en 2009. Esta comisión resaltó la urgencia de descentralizar el Régimen de Servicio Civil, marcando un punto de inflexión en la gestión del servicio público en el país.

El nacimiento de ANSEC se concretó el 8 de septiembre de 2023, tras la aprobación del Decreto PCM 039-2023 por el consejo de Secretarios de Estado, marcando la disolución de la DGSC. Este decreto no solo formalizó la creación de la ANSEC, sino que también estableció las bases para una nueva era en la administración del servicio civil, con la designación del Secretario Ejecutivo de la ANSEC el 14 de septiembre de 2023, consolidando la estructura organizativa de la entidad.

El Decreto PCM 039-2023, en sus considerandos, subraya la meta de fortalecer el Poder Ejecutivo y recuperar el Estado de Derecho, enfatizando la importancia del respeto a la institucionalidad y la carrera administrativa. Este objetivo se alinea con la necesidad de reestructurar y modernizar el sistema de administración de personal en el servicio público, sentando las bases para una gestión más eficiente, transparente y acorde con los principios de justicia y equidad.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de ANSEC se apoya en este marco normativo para guiar el desempeño de sus procesos, aspirando al cumplimiento efectivo de su misión y visión. Este marco legal no solo orienta las acciones y decisiones de la ANSEC, sino que también respalda su compromiso con la mejora continua y la adaptación a las necesidades cambiantes del servicio público, asegurando que sus acciones estén siempre alineadas con los principios de legalidad y buena gestión administrativa.

El ordenamiento jurídico es prioritario para realizar el análisis de leyes primarias y secundarias, así como especiales, que se utilicen de base para alcanzar la misión y visión de la administración y por ende el cumplimiento del PEI, las cuales se detallan a continuación:

**Comentado [PO10]:** Se propone dejar solo la tabla de resumen de marco legal, de ser necesario un párrafo introductorio concreto que resuma lo aquí expuesto antes de la tabla, pero si es necesario todo el detalle explicado en narrativa entonces ubicarlo en la sección de anexos como análisis del marco legal completo.

## Tabla Resumen del Marco Legal

Plan Estratégico de la ANSEC 2024-2026 Orientado a Resultados

| No | Norma Jurídica   | Fecha de Publicación o Aprobación de la Normativa   |
|----|--|---|
| 1  | Constitución de la Republica de Honduras, Art. 247 y 257   | Decreto N° 131 del 11 de enero de 1982  |
| 2  | PCM-039-2023   | Decreto ejecutivo número de Gaceta - 36,329 Publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" el 08 de septiembre del 2023.                              |
| 3  | Ley para optimizar la Administración Pública, mejorar los servicios a la ciudadanía y fortalecimiento de la transparencia en el Gobierno, artículo 29  | Decreto legislativo 266-2013 de fecha 16 de diciembre de 2013, publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" No.-33,336 de fecha 23 de enero de 2014 |
| 4  | Ley del Régimen de Servicio Civil, artículo 257, capítulo VIII.  | Decreto Legislativo No.-126- Ley de Servicio Civil. Fecha 28 de octubre 1967.   |
| 5  | Reglamento de Estructura Organiza y Funcionamiento de la Administración Nacional de Servicio Civil (ANSEC)   | Aprobado por la Secretaria de Finanzas 27 de febrero 2024   |
| 6  | Crear la Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica, En su carácter de Institución rectora del Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo Social y Económico de Honduras.  | Decreto Ejecutivo PCM-05-2022, 6 DE ABRIL DEL 2022 La Gaceta No. 35,892   |
| 7  | Planeamiento de largo plazo para el establecimiento de una visión de país y la adopción de un Plan de Nación para Honduras, recoge las condiciones de una nación posible, materializada mediante el establecimiento de 17 principios orientadores de desarrollo, cuatro objetivos nacionales y 22 metas de prioridad nacional, artículo 1. | Ley de Visión de País 2010-2038, 02 de febrero de 2010, La Gaceta N° 32,129   |
| 8  | Ley General de la Administración Pública. Establece las normas a que estará sujeta la administración pública, la cual puede ser centralizada y descentralizada, artículo 1, 2.   | Decreto 146-86, del 29 de noviembre de 1986, la Gaceta N° 25,088  |
| 9  | Ley de Transparencia y acceso a la Información Pública   | Decreto Legislativo No. 170-2006- 27 de noviembre de 2006   |

## 9 Perfil Estratégico

El perfil estratégico presenta los grandes desafíos institucionales a mediano plazo de la ANSEC, mediante la definición de su misión, visión, objetivos estratégicos y sus respectivos impactos y

ANSEC: Administración Nacional de Servicio Civil

### Plan Estratégico de la ANSEC 2024-2026 Orientado a Resultados

resultados, en el marco del análisis situacional, así como sus Principios y valores institucionales, incluye la articulación con la Visión de País, Plan de Nación, ODS, Plan de Gobierno. Es importante destacar que cada uno de los elementos estratégicos antes mencionados, fueron aprobados por el Consejo Directivo de la ANSEC.

#### 9.1 Perfil Estratégico

##### MISIÓN

Consolidar un régimen de servicio civil que instaure una burocracia altamente competente, eficiente, imparcial, con vocación de servicio al pueblo y leal al cumplimiento de los objetivos gubernamentales.

##### VISIÓN

Para el 2026, habremos incorporado exitosamente 60 instituciones estatales al régimen de Servicio Civil, estableciendo criterios imparciales, meritocráticos, inclusivos, unificados y apegados a las necesidades del Estado para la contratación, regulación y fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos. Promoviendo la imparcialidad, transparencia, equidad y eficiencia en la gestión pública, y con ello la mejora en la administración del Estado.

##### OBJETIVO ESTRATEGICO

Garantizar la aplicación de la Ley de Servicio Civil y su reglamento, así como otras leyes relacionadas para una gestión eficiente de la administración de los servidores públicos y calidad en las instituciones del Estado

##### VALORES

Las actuaciones de la Administración Nacional del Servicio Civil (ANSEC), se enmarcarán en los principios siguientes:

- Servicio a la ciudadanía fundamentado en la eficiencia y equidad priorizando las necesidades y bienestar colectivo.
- Sometimiento y lealtad a la Constitución de la República, a la Ley del Servicio Civil y su reglamento; Ley General de la Administración Pública; Ley de Procedimiento Administrativo; y al presente Reglamento.
- Objetividad e imparcialidad como pilares que garantizan la justicia, igualdad y la seguridad jurídica en las actuaciones de las y los servidores públicos bajo el Régimen del Servicio Civil.
- Idoneidad, capacidad y mérito de las y los servidores públicos. Nuestro régimen se basa en la aptitud, actitud, capacidad, desempeño y evaluación permanente. Estos criterios se aplican para el ingreso, permanencia, progresión y movilidad dentro del mismo.
- Probidad y ética. El Régimen del Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva del personal público, quienes deben actuar de acuerdo con los principios y valores éticos y de imparcialidad establecidos en la Constitución de la República y en las leyes que rigen a la Administración Pública.

**Comentado [PO11]:** Con base a los lineamientos y guía PEI de la SPE la misión responde a 3 preguntas ¿Quiénes somos? ¿qué hacemos? Y ¿para quién lo hacemos?, en este sentido se sugiere que al inicio de esta misión redactada no se ubique como verbo si no como la establecida en las matrices POA que inicia como “somos la institución pública que consolida el régimen de servicio civil...”

*Plan Estratégico de la ANSEC 2024-2026 Orientado a Resultados*

- Eficiencia y eficacia en la ejecución del aprovechamiento óptimo de los recursos públicos disponibles en la gestión administrativa permitiendo cumplir los objetivos de manera efectiva.
- Racionalización y simplificación de las estructuras y procesos administrativos constituyen mecanismos fundamentales para potenciar la agilidad organizativa eliminando complejidades innecesarias y favoreciendo una gestión más transparente y eficaz.
- Igualdad de Género. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio transversal en la labor de las y los servidores públicos bajo el Régimen del Servicio Civil, por lo que las instituciones adscritas al mismo impulsan políticas tendientes a la promoción de los derechos de las mujeres, tanto para el acceso a la carrera de servicio público, como para alcanzar una integración equitativa en los puestos y cargos.
- Transparencia. El acceso a la información relativa a la gestión del Régimen del Servicio Civil es abierto, pertinente, confiable y oportuno para la ciudadanía.

## VII. Vinculación del PEI con Visión de País, Plan Estratégico de Gobierno, Plan De Refundación Y Los ODS

**Comentado [PO12]:** Esta vinculación se ubica en la tablas del direccionamiento estratégico de PEI completo, mismo que va en la sección de anexos.

La Visión de País y el Plan de Nación, Plan Estratégico de Gobierno, Plan de Refundación y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son algunos de los elementos fundamentales para la construcción del Plan Estratégico Institucional 2024-2026 de la ANSEC.

| Visión de país  | Vinculación AN-ODS   | Plan Estratégico de Gobierno   |
|---|--|--|
| <b>Objetivo 4:</b> Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo  | <b>Objetivo ODS.16</b> Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas | <b>Gabinete G.5:</b><br>GABINETE DE SEGURIDAD, DEFENSA Y GOBERNABILIDAD                                |
| <b>Meta 4.3:</b> Llegar a una proporción de 90% de los funcionarios públicos acogidos a un régimen estable de servicio civil que premie la competencia, capacidad y desempeño | <b>Meta ODS 16.6:</b><br>Crear instituciones de eficaces y transparentes que rindan cuentas  | <b>Eje Estratégico EE5.17:</b><br>Transparencia y Lucha contra la corrupción                           |
| <b>Meta 4.3:</b> Llegar a una proporción de 90% de los funcionarios públicos acogidos a un régimen estable de servicio civil que premie la competencia, capacidad y desempeño | <b>Indicador ODS 16.6.2:</b><br>Índice de calidad de las instituciones públicas  | <b>Objetivo OEE5.17:</b><br>Reconstruir la institucionalidad para promover la transparencia y la lucha |

*Plan Estratégico de la ANSEC 2024-2026 Orientado a Resultados*

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | contra la corrupción<br>público-privada |
|--|--|---|