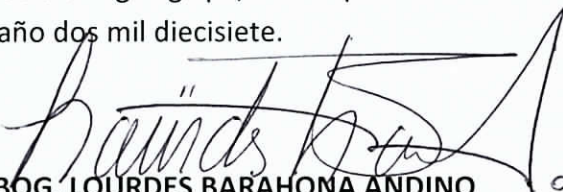


CERTIFICACION

La Suscrita Secretaria General del Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Autónoma de Honduras (**INPREUNAH**), con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, **CERTIFICA:** Que mediante Acta No. 40 de fecha 10 de agosto del año 2016, la Comisión Interventora en Sesión Ordinaria según Punto No. 9 **VALIDO** el **Plan Operativo Anual 2017** y de igual forma el **Plan Estratégico 2016-2021**.

Extendida en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los nueve días del mes de febrero del año dos mil diecisiete.



ABOG. LOURDES BARAHONA ANDINO
SECRETARIA GENERAL

**INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS
(INPREUNAH)**



**Planificación Institucional
2016 - 2021**

Asesor técnico en planificación Institucional
Alfredo Enrique Umaña Martínez

Tabla de Contenido

Planificación Institucional 2016 - 2021	1
Antecedentes	1
Objetivo del proceso de planificación institucional	3
Secciones	3
Plan Estratégico Institucional	4
Introducción	4
Metodología de formulación	5
Rol Estratégico Institucional	7
Diagnóstico Institucional	9
Líneas y objetivos estratégicos	15
Revisión de la Estructura Organizacional	17
Plan Operativo Anual	18
Introducción	18
Metodología de formulación	19
Plan Operativo Anual por Área Funcional	20
Plan Operativo Anual por Objetivo Estratégico	20
Cadena de Valor validada por la Secretaria de Coordinación General de Gobierno	21
Misión	21
Visión	21
Objetivo Estratégico	21
Resultado	21
Objetivo Operativo 1	21
Objetivo Operativo 2	22
Objetivo Operativo 3	22
Insumos para el Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC)	22
Plan Anual de Capacitación del Personal (PAC)	23
Introducción	23
Metodología	23

Temáticas.....	24
Equipo de Formulación.....	25
Comisionados	25
Gerencias	25
Consultor	25
Anexos	26
Anexo 1. Matriz Estratégica.....	26
Anexo 2. Organigramas	26
Anexo 3. Plan Operativo Anual por Área Funcional.....	26
Anexo 4. Plan Operativo Anual por Objetivo Estratégico.....	26
Anexo 5. Insumos para el Plan Anual de Compras y Contrataciones.....	26
Anexo 6. Encuestas de Requerimientos de Capacitación	26
Anexo 7. Plan Anual de Capacitación	26

Planificación Institucional

2016 - 2021

Antecedentes

Mediante artículo No. 59 del Decreto No. 209-04 del Congreso Nacional de Honduras que contiene la Ley Orgánica de la UNAH, se crea el Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH), con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica para garantizar, permanentemente, jubilaciones y pensiones dignas, el buen uso de sus fondos y el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos.

Los órganos superiores del INPREUNAH serán: la Junta Directiva, como órgano de dirección, orientación y determinación de la política del mismo; y, la Gerencia General, como órgano de representación legal y de ejecución.

El patrimonio económico del INPREUNAH estará constituido por:

- a) Las aportaciones patronales de la UNAH.
- b) Las cotizaciones de los trabajadores participantes.
- c) El producto financiero de sus inversiones.
- d) Las herencias, legados o donaciones a favor de INPREUNAH aceptadas por la Junta Directiva siempre que no comprometan su autonomía patrimonio e independencia.
- e) Los fondos, bienes muebles o inmuebles que la UNAH otorgue al INPREUNAH.
- f) Cualesquiera otros valores, bienes o recursos que le asignen al INPREUNAH o que éste adquiera cualquier título, para el cumplimiento de sus funciones.

Para garantizar el pago de las prestaciones establecidas y por establecer en el régimen de beneficios, se constituirán anualmente las reservas que determinen las bases técnicas - actuariales del INPREUNAH, previo dictamen de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

Los beneficios que el INPREUNAH otorgará a los trabajadores participantes, se clasifican en prestaciones y servicios.

Las prestaciones previsionales son los derechos adquiridos por los trabajadores participantes que cumplen las condiciones y llenan los requisitos establecidos para su disfrute, las que son:

- a) La Pensión por Jubilación puede ser, a criterio del participante, una de las siguientes modalidades.
 - a.1.- Renta Vitalicia Ordinaria
 - a.2.- Renta Vitalicia Mancomunada
 - a.3.- Renta Vitalicia con período garantizado.
 - a.4.- Jubilación mediante pago único.
- b) La pensión por invalidez.
- c) Auxilio Extraordinario por Invalidez.
- d) Prestación por muerte.
- e) Beneficio de separación.
- f) Orientación Gerontológica.
- g) Auxilio Funerario.

El INPREUNAH, de acuerdo con sus objetivos y en consideración a las necesidades de los participantes y con fundamento en los estudios actuariales correspondientes, podrá

modificar los beneficios existentes o instituir otros beneficios, siempre y cuando la situación financiera y actuarial así lo permita, atendiendo las normas que en esta materia haya emitido la Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

Mediante Decreto Ejecutivo PCM-012-2015 se acuerda intervenir el Instituto de Previsión Social de los Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (INPREUNAH), por razones de interés público, nombrando para ese efecto, una Comisión interventora para ejecutar acciones administrativas encaminadas a lograr estabilizar al Instituto de su crisis administrativa, financiera y actuarial. Este proceso de cambio exige entonces definir y concretar lineamientos claros en materia de planificación; lo que permitirá direccionar los esfuerzos institucionales.

Basados en el cumplimiento legal y considerando que la República de Honduras cuenta con un marco orientador del proceso de planificación del desarrollo en el largo plazo que se expresa en el Decreto Legislativo No. 286-2009 “Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación para Honduras”, aprobado por el Congreso Nacional de la República en diciembre del 2009; es necesarios dar cumplimiento y alinear los planes institucionales a las políticas de planificación gubernamental, como institución descentralizada y en relación a la finalidad específica por la que se crea el Instituto.

Objetivo del proceso de planificación institucional

Realizar un proceso participativo con transferencia del conocimiento para la definición de la Planificación Estratégica Institucional (PEI) y el Plan Operativo Anual (POA), revisando su Plan Anual de Capacitación (PAC) y su Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC).

Secciones

- Plan Estratégico Institucional
- Plan Operativo Anual
- Plan Anual de Capacitación
- Insumos para el Plan Anual de Compras y Contrataciones

Plan Estratégico Institucional

Introducción

En esta sección se detallan los resultados del proceso de definición del Plan Estratégico Institucional (en adelante PEI) del INPREUNAH para el periodo 2016-2021, proceso llevado a cabo en los meses de abril a junio del 2016.

El Instituto ve su Plan Estratégico como un instrumento de gestión, que coadyuva al logro de los objetivos del Plan de Gobierno, procurando mayor eficacia y eficiencia en la implementación de las acciones y en el uso de los recursos, así como mejorar la capacidad de rendición de cuentas a la ciudadanía.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) se vincula a la Visión de País 2010 – 2038 que en su primer objetivo plantea “una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social.” La Visión de País establece además como quinta meta de su primer objetivo el “universalizar el régimen de jubilaciones y pensiones para el 90% de los asalariados del país y 50% de los ocupados no asalariados.”

El Plan Estratégico atiende el reto planteado en el Plan de Nación 2010 – 2022 de lograr el crecimiento de la clase media, la reducción de los niveles de pobreza, el aumento del acceso al crédito por el aumento del ahorro interno, el crecimiento de la cobertura de los sistemas de previsión social y un mejor uso del sistema tributario.

El PEI apoya el Plan Estratégico de Gobierno 2014 – 2018 en su sector de Desarrollo e Inclusión Social que define como estrategia de ejecución el “implementar una transformación profunda y radical de los sistemas de previsión social del país, para garantizar a los hondureños un sistema solidario, con vocación gradual de universalidad, administrado con altos niveles de honestidad, que permita garantizar prestaciones dignas ante los riesgos de enfermedades, invalidez, vejez, muerte y desempleo a todos los trabajadores del país.”

Metodología de formulación

El proceso de construcción del PEI fue altamente participativo, logrando fortalecer las capacidades de planificación del personal del Instituto y transmitir conocimiento al elaborar el plan en alineamiento a las políticas gubernamentales. La metodología utilizada siguió los lineamientos técnicos establecidos por la Dirección Presidencial de Gestión por Resultados, adscrita a la Secretaría de Coordinación General del Gobierno.

Socialización del proceso

Se trabajó sobre la premisa de que la futura implementación del plan estratégico se maximizaría al involucrar a la totalidad del personal del Instituto en su formulación, por lo que se realizaron jornadas de socialización del proceso de planificación que permitieron a cada miembro del personal del Instituto expresar sus criterios sobre la situación actual de la Institución, sus fortalezas y sus debilidades.

Definición del rol estratégico institucional

Con el concurso de representantes de la Comisión Interventora, la Gerencia General y cada una de las Áreas de trabajo, se realizaron dos jornadas para la construcción de la Declaración de Misión, la Declaración de Visión y los Valores que regirán el comportamiento del personal del Instituto.

Diagnóstico de la realidad interna y externa del Instituto

Utilizando la metodología FODA se solicitó que los representantes de cada una de las Áreas funcionales del Instituto (50% del personal) definiera las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas presentes del Instituto. Mediante trabajos en grupos pequeños se procedió a generar los consensos necesarios para contar con una versión con la que todos estuviesen de acuerdo y que fuese útil para la generación posterior de objetivos estratégicos.

Construcción de objetivos estratégicos

En la construcción de objetivos estratégicos se contó con la participación del Gerente General y cada uno de los gerentes de áreas funcionales, definiendo objetivos estratégicos de avance que aprovechan las fortalezas y las oportunidades, objetivos estratégicos defensivos que atienden las amenazas tomando en cuenta las fortalezas, y objetivos estratégicos adaptativos aprovechan las oportunidades tomando en cuenta las debilidades.

Definición de líneas y objetivos estratégicos

Contando con los insumos proporcionados por los acuerdos gerenciales se procedió a definir las grandes líneas estratégicas que seguirá el Instituto en los próximos cinco años y los objetivos estratégicos que se perseguirán para cada una de ellas. Estas líneas (5) y objetivos estratégicos (12) fueron revisados y aprobados por el Área de Planificación, la Gerencia General y la Comisión Interventora.

Matriz Estratégica

Como último paso de formulación estratégica se generó la matriz estratégica en que se define el resultado esperado para cada objetivo y los indicadores anuales que permitirán monitorear el logro de ese resultado, además de definir el medio de verificación de indicadores. Esta matriz fue preparada con el concurso del Área de Planificación y Presupuesto y aprobada por la Gerencia General y la Comisión Interventora.

La formulación estratégica del Instituto se realizó a lo largo de los meses de abril y mayo del año 2016 bajo la facilitación del Lic. Alfredo Enrique Umaña como asesor técnico en planificación institucional, con el decidido Liderazgo de la Comisión Interventora y la comprometida participación del personal del Instituto.

Rol Estratégico Institucional

El rol estratégico institucional expresa la declaración de misión, la declaración de visión y los valores del Instituto.

Entendemos la declaración de misión del INPREUNAH como un compendio de la “razón de ser” del Instituto que orienta sus esfuerzos en el presente y hacia el futuro.

Declaración de Misión

Somos la institución previsional de la comunidad universitaria de Honduras que garantiza prestaciones sociales y servicios innovadores, con una atención personalizada, eficiente y transparente.

La declaración de visión comunica el anhelo de lo que el INPREUNAH desea ser, crea el estado de accionar futuro de la institución.

Declaración de Visión

Convertirnos en referentes del Sistema Nacional de Previsión Social, reconocidos por la solidez financiera, la calidez de nuestro personal y el trato de respeto a los participantes.

Valores

Para el INPREUNAH los valores son las columnas del comportamiento organizacional que las personas que conforman la institución demostrarán en las relaciones interpersonales, laborales, operacionales y sociales. Estos son los 7 valores que orientarán la operatividad en el día a día y regirán la toma de decisiones.

Honestidad	• Honestidad en el manejo de los recursos, apegados a ley, generando confianza y credibilidad hacia nuestros participantes.
Transparencia	• Transparencia integral con nuestros afiliados y pensionados, con nuestros compañeros de trabajo, con los entes reguladores y con nuestras autoridades institucionales y gubernamentales.
Responsabilidad	• Responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos establecidos con nuestros clientes internos y externos.
Eficiencia	• Eficiencia en el manejo óptimo del tiempo y los recursos administrados..
Compromiso	• Compromiso para dar todo de nosotros mismos, ofreciendo competencias y diligencia para alcanzar los objetivos del Instituto.
Solidaridad	• Solidaridad apoyándonos unos a otros con empatía, velando por el interés de los demás y no solamente los propios.
Espíritu de Servicio	• Espíritu de Servicio ofreciendo soluciones diligentes y personalizadas con alegría y entusiasmo.

Diagnóstico Institucional

El proceso de planificación estratégica permitió escuchar la voz de todos y cada uno de los miembros del personal del INPREUNAH, realizándose reuniones con cada una de las áreas funcionales para conocer sus puntos de vista sobre la situación actual del Instituto.

Contando con los insumos proporcionados por el personal y con el concurso de representantes de todas las áreas funcionales se realizó un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas actuales del INPREUNAH. A continuación se detallan los resultados consensuados de este análisis.

Fortalezas (Análisis interno)

En cumplimiento de la ley

1. Cumplimiento estricto del marco jurídico vigente, las resoluciones y actos jurídico-administrativos se realizan conforme a derecho.
2. Cumplimiento de los procesos administrativos establecidos por ley para la realización de compras, contrataciones y licitaciones.
3. Cumplimiento de los reglamentos internos ya existentes de caja chica, compras, préstamos y viáticos.

En cultura organizacional

4. Actitud positiva y proactiva del personal que está dispuesto a realizar múltiples tareas demostrando capacidad, honestidad y compromiso.
5. Acceso del personal a sus autoridades para presentar propuestas de mejora.

En servicio

6. Oferta de beneficios diferenciados que apoya los niveles de satisfacción del afiliado.

7. Atención gerontológica personalizada con múltiples actividades educativas biopsicosociales.

En gerencia

8. Fluído abastecimiento de insumos necesarios para el trabajo como útiles de oficina y otros.
9. Estabilidad financiera gracias a la implementación de medidas para disminuir el déficit actuarial:
 - Convenio de pago de la deuda histórica
 - Reformas implementadas al reglamento y política de prestamos
10. Seguimiento continuo a la cartera crediticia, gestión de cobro y recuperación judicial para la reducción del porcentaje de mora.
11. Control presupuestario para el otorgamiento de prestamos y beneficios.

Debilidades (Análisis interno)

En estructura y cultura organizacional

1. Falta de coordinación entre las diferentes áreas que afecta el desempeño y el buen servicio a los usuarios.
2. Comités nombrados que no están cumpliendo con las funciones asignadas.
3. Debilidad en la gestión del Recurso Humano:
 - No se cuenta con un Manual de Organización y funciones actualizado y en uso
 - Falta un plan de capacitación que atienda a las necesidades que el personal tiene para llevar a cabo mejor sus funciones
 - No se cuenta con un plan de carrera para cada empleado
 - Se carece de una programa de evaluación del desempeño
 - No se cuenta con actividades y mecanismos para lograr la integración del personal

4. Personal insuficiente para el cumplimiento de varias funciones dentro de algunos de las áreas de trabajo.
5. Débil imagen institucional y ausencia de un plan de comunicación.

En procedimientos

6. Falta de Manuales de Proceso de las diferentes áreas, lo que afecta la eficiencia den el desempeño de las funciones.
7. Falta de políticas institucionales escritas (uso de bienes y otras)
8. Falta de instrumentos que permitan realizar estudios actuariales y evaluación de riesgos para la toma de decisiones oportunas.
9. Deficiencias y demoras en servicio al cliente tanto en prestamos como en beneficios.

En recursos

10. Falta de disponibilidad financiera para el cumplimiento de los diferentes proyectos del Instituto, afectando el flujo de efectivo.
11. No se cuenta con un sistema informático que cubra las necesidades de la institución, lo cual provoca atrasos y hay mas probabilidades de error humano.
12. Equipo obsoleto:
 - Computadoras
 - Mobiliario
 - Planta telefónica
13. Instalaciones físicas inadecuadas:
 - Espacio insuficiente para el personal y los usuarias
 - Dificultad de acceso para los usuarios (especialmente usuarios de la tercera edad o con discapacidad)
 - Falta de espacios para atender a los jubilados
 - Falta de parqueo
 - Inseguridad del vecindario para las personas y los bienes

Oportunidades (Análisis externo)

Financieras

1. Inversión en proyectos de infraestructura del Estado vía Alianzas Publico Privadas.
2. Colocación de fondos en proyectos privados de energía y similares.
3. Financiamiento de proyectos de infraestructura con la UNAH como la construcción de estacionamiento y de laboratorios.
4. Construcción de edificios multi propósito en el terreno de la zona del Zorzal que posee el INPREUNAH, aprovechando el aumento urbanístico del área.
5. Establecimiento de alianzas para el desarrollo conjunto de proyectos.

Políticas

6. Impulso gubernamental y de la Comisión Nacional de Banca y Seguros al sistema previsional del país.
7. Afinidad con funcionarios públicos con vistas a la aprobación del proyecto de ley del INPREUNAH

Ampliación de servicios

8. Ampliación de la base de afiliados abriendo la oportunidad de que el personal de otras universidades y los estudiantes puedan aportar al INPREUNAH.
9. Administración de la reserva laboral del personal de la UNAH que se estableció en la Ley Marco de Seguridad Social.
10. Administración de cuentas individuales de capitalización contempladas en la Ley Marco de Seguridad Social.

Recursos

11. Uso de las competencias y capacidades profesionales de los afiliados para integrarles en proyectos y comités para el fortalecimiento del INPREUNAH.

Amenazas (Análisis externo)

Financieras

1. Restricciones en la ejecución presupuestaria dictadas por finanzas y promovidas por entes financieros internacionales. Ejemplos: Prohibición de contrataciones de personal, congelamiento de la inversión y otros.
2. Disminución de la rentabilidad de las inversiones por las bajas tasas de interés que el sistema ocasionadas entre otros factores por la sobre liquidez del sistema financiero.
3. Limitaciones a los montos y rentabilidad de las inversiones por parte de entes reguladores en base a un nuevo reglamento de inversiones.
4. Retrasos en las transferencias por parte de finanzas debido a problemas del flujo de la Tesorería General de la República.
5. Incumplimiento del contrato de reconocimiento de deuda histórica por parte de la UNAH.

Políticas

6. Liquidación del INPREUNAH y otros institutos de pensiones en base a la tendencia de un sector de las autoridades que aboga por la formación de un solo ente de previsión para el sector público, con base en la Ley Marco de Seguridad Social.
7. Reformas de sesgo político y no técnico al proyecto de ley del INPREUNAH.
8. Falta de continuidad de las reformas impulsadas por la Junta Interventora por parte de la nueva Junta Directiva del INPREUNAH.

9. Aplicación de políticas administrativas y de personal de la UNAH que afecten las finanzas del INPREUNAH:
 - Restricción a los datos de personal
 - Políticas de cotización por parte del personal no permanente
 - Disminución del porcentaje de las cotizaciones
 - Relevo tardío de docentes

10. Retraso de gestiones y aprobaciones por parte de entes reguladores.

Actuariales

11. El aumento en años de la expectativa de vida de nuestros afiliados.

12. Aumento de la cantidad de afiliados que cumplen con los requisitos de jubilación

Equipo de Formulación

Comisionados

Ana del Carmen Muñoz
Comisionada Presidenta

Carlos Reyes Barahona
Comisionado

Juan Carlos Ramírez
Comisionado

Gerencias

Aldrin Laínez
Gerente General

Raúl Estrada
Gerente Financiero

Lourdes Orellana
Gerente Administrativa

Vidal García Castro
Gerente de Previsión Social

Dalia De La O
Gerente de Préstamos y Seguros

Daniel García
Oficial de Planificación y Presupuestos

Consultor

Alfredo Enrique Umaña Martínez
Asesor Técnico en Planificación