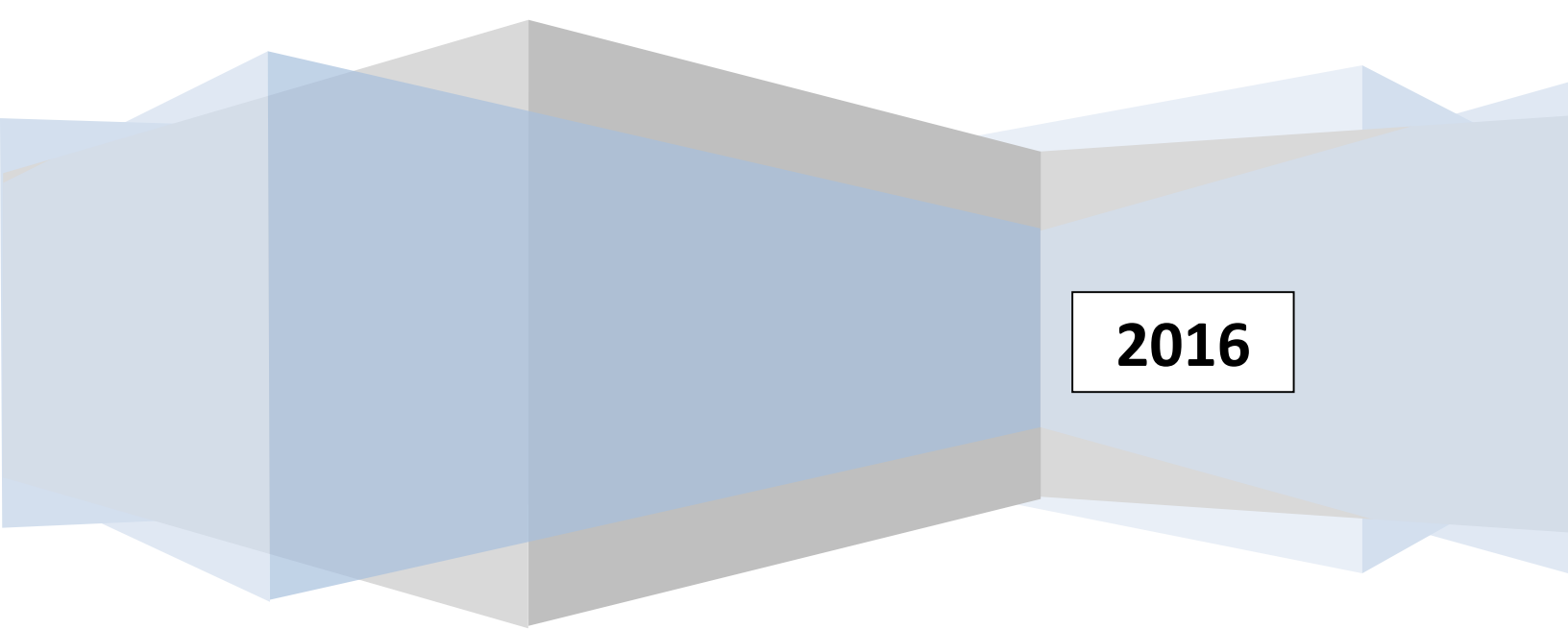


Plan Estratégico Institucional 2017 – 2020

Secretaría de Coordinación General de Gobierno



2016

Tabla de Contenido

Presentación	3
Definiciones	4
Siglas y Abreviaturas.	6
I. Introducción	7
II. Metodología para la Elaboración del PEI–SCGG	9
III. Contextualización.....	13
1) Ley para el establecimiento de una Visión de País (2010 – 2038) y la Adopción de un Plan de Nación (2010 - 2022) para Honduras.....	13
2) Reforma a la Administración Pública.	14
3) Estrategias Globales del Plan de Gobierno	14
4) Marco Institucional de la SCGG.....	17
4.1 Mandatos Institucionales	17
IV. Análisis Situacional.....	19
1) Sistema Nacional de Planificación desarticulado, con débil institucionalización y sin plena adopción del enfoque de Gestión por Resultados.....	20
2) Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación Desarticulado y no Consolidado	22
3) Déficit de Capacidad Institucional en el Sector Público para una Gestión Moderna y Enfocada a Resultados.....	24
4) Gestión Pública con Limitada Transparencia y Baja Rendición de Cuentas del Desempeño	25
5) Despacho del Secretario de Estado Coordinador General de Gobierno	28
V. Pensamiento Estratégico	29
1) Misión.....	30
2) Visión.....	30
3) Valores Institucionales	30
4) Objetivos y Ejes Estratégicos	31
VI. Programación Estratégica	34

1) Programa Estratégico 1: Sistema Nacional de Planificación con enfoque de Resultados	35
2) Programa Estratégico 2: Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación	37
3) Programa Estratégico 3: Modernización y Eficiencia en el Sector Público Hondureño 40	
4) Programa Estratégico 4: Transparencia en el Sector Público	43
5) Programa Estratégico 5: Coordinación General de Gobierno	46
VII. Institucionalidad para la ejecución del PEI 2017-2020	49
VIII. Presupuesto Multianual Indicativo 2017 - 2020	54
IX. PLAN operativo 2016-2017	56
X. ANEXOS.....	58
Anexo 1 – funciones de las distintas areas de la scgg.....	59
Anexo 2 – Arboles de Soluciones.....	64
Anexo 3 - Capacidad Operativa Institucional	68
Anexo 4 - Actores Involucrados y Apoyo Político	73
Anexo 5 – Perfiles de Proyectos PEI – SCGG en Documento Adjunto.....	77
Anexo 6: Plan Operativo Anual 2016-2017	78

Presentación

La Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG) presenta su Plan Estratégico Institucional 2017 -2020, en el interés de ratificar el compromiso institucional con el desarrollo económico y social del país.

Este documento contiene las acciones ejecutar en el corto y mediano plazo, para vincularse a las metas y estrategias globales del Plan Estratégico de Gobierno (PEG) y contribuir efectivamente a alcanzar los objetivos estratégicos y metas de interés nacional trazados en la Ley de Visión de País (2010–2038) y la Adopción de un Plan de Nación (2010-2022) para Honduras.

En tal sentido, el Plan Estratégico Institucional (PEI) responde a la necesidad de consolidar el proceso de reforma de la administración pública, mediante la adopción del Modelo de Gestión por Resultados, tomando la cadena de valor público como eje central, lo que a su vez forma parte de la agenda de reforma y modernización del Estado que impulsa el Gobierno, buscando optimizar la asignación de los recursos públicos y su aplicación para el cumplimiento de los elevados fines del Estado.

Más específicamente, los objetivos y estrategias del PEI de la SCGG, están orientados a consolidar los procesos misionales fundamentales relacionados con la planificación, gestión de políticas, alineamiento de la planificación y el presupuesto, monitoreo y evaluación, modernización institucional, transparencia y rendición de cuentas, con un enfoque integral basado en el modelo de Gestión por Resultados, y el aseguramiento de su sostenibilidad en el corto, mediano y largo plazo.

Definiciones

Gestión por Resultados (GxR): Es un marco de referencia cuya función es facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público (resultados) a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los resultados de desarrollo de país y el quehacer de cada una de sus instituciones.¹

Cadena de Valor o Cadena de Resultados: Es un instrumento que ayuda a identificar la lógica de las relaciones de causalidad de las políticas, las estrategias y los programas. Desde esta perspectiva, la cadena de valor se construye desde los resultados o impactos que generan valor público, para determinar los productos, procesos e insumos necesarios para alcanzarlos.

Plan Estratégico Institucional: Define el curso de acción que la institución debe seguir en el mediano plazo para “cerrar la brecha” entre la situación actual y la situación deseada (Visión), en el marco de su Misión y los Valores Institucionales.

Plan Operativo Anual: Proyección en un año específico, de un conjunto de proyectos o intervenciones que se desprenden de la planificación estratégica de mediano plazo.

Objetivos Estratégicos Institucionales: Son los logros centrales que una entidad desea alcanzar en un plazo determinado, a los fines de materializar el cumplimiento de su Misión y su Visión. Los Objetivos Estratégicos surgen por la positivización de los problemas centrales.

Resultados: Medición en términos de indicadores y metas de los logros deseados; advierten sobre el alcance de los objetivos; racionalizan la descripción de los objetivos; deben considerar el plazo previsto para su materialización.

Arboles de Problemas y de Soluciones: Detallan la red de Multi-causalidad de causas y efectos.

Efectos: Representan cambios deseables en las condiciones y características de una situación problema, que puede estar asociada a un grupo poblacional o al entorno.

Efecto Final: Es el efecto en el largo plazo (impacto) que se obtiene por la entrega de los productos finales a los usuarios-beneficiarios. Este nivel de resultado busca provocar un cambio sostenido en el beneficiario. No es atribuible exclusivamente a la gestión de la institución, ya que ella sólo contribuye a su logro.

¹ (BID y CLAD) 2007.

Efecto Inmediato: Es el primer efecto (impacto) que se logra en los usuarios-beneficiarios por la sola entrega de los productos finales. Este nivel de resultado provoca un primer cambio de estado del beneficiario. Este resultado es atribuible a la gestión de la institución.

Caus :Factor que contribuye a la explicación del problema central.

Causa Directa: Factor que guarda relación directa con el problema central. Mayor poder explicativo del problema.

Causa Indirecta: Factor ligado de modo indirecto con el problema central, pero ejerce incidencia directa sobre las causas directas.

Siglas y Abreviaturas.

PEG:	Plan Estratégico de Gobierno.
PEI – SCGG:	Plan Estratégico Institucional de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno.
SCGG:	Secretaría de Coordinación General de Gobierno.
SPGR:	Sistema Presidencial de Gestión por Resultados.
GS:	Gabinetes Sectoriales.
CdG:	Centro de Gobierno.
GxR:	Gestión por Resultados.
SEFIN:	Secretaría de Finanzas.
UTSAN:	Unidad Técnica de Seguridad Alimentaria y Nutricional.
MCA-Honduras:	Programa Cuenta del Milenio.
DPPEPIP:	Dirección Presidencial de Planificación Estratégica, Presupuesto e Inversión Pública.
DPGR:	Dirección Presidencial de Gestión por Resultados.
DPTMRE:	Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado.
ONCAE:	Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado.
ONADICI:	Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno.

I. Introducción

El objetivo fundamental del Plan Estratégico Institucional de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (PEI-SCGG) es facilitar la articulación y dirección amiento de todo el quehacer de la Secretaría hacia un propósito común, la implementación del modelo de Gestión por Resultados (GxR) en la administración pública, permitiendo que la estrategia, las acciones y la operación de la institución se reenfoquen y alineen a dicho propósito.

Este Plan se elaboró mediante un proceso ampliamente participativo, liderado por las máximas autoridades de la institución: Ministro Coordinador, Directores Presidenciales, Asesores Técnicos, Jefes de Divisiones, Personal Técnico y otros colaboradores. La concreción del PEI-SCGG requirió la realización de varios talleres y de un trabajo extenso para asegurar su calidad, congruencia y pertinencia.

Para la elaboración del PEI-SCGG, se aplicó la metodología de “Modelo Lógico” o de Relaciones de Causalidad, la cual permite explicar los problemas que impiden a la institución alcanzar su misión y visión, mediante el análisis de las relaciones causa-efecto y a partir de dicho análisis, determinar los objetivos y programas estratégicos y los proyectos y productos para impulsar los cambios estructurales requeridos.

Con base en dicha metodología, se realizó un análisis de la situación actual de la SCGG, fundamentada en razonamientos lógicos y el conocimiento de los actores institucionales. Asimismo, se analizaron los procesos en otros países de la región, con el propósito de aprender de la experiencia internacional, contextualiza a nuestra realidad.

El PEI-SCGG tomó como referencia las tres estrategias claves del Plan Estratégico de Gobierno, a saber: Consolidar el Centro de Gobierno y los Gabinetes Sectoriales; Implementar y Consolidar el Sistema de Gestión Por Resultados y Lograr la Estabilidad Macroeconómica y de las Finanzas Públicas.

En este sentido, el PEI-SCGG está estructurado en la siguiente forma. El capítulo II explica en detalle la metodología de “Modelo Lógico” aplicada en el proceso de elaboración del Plan Estratégico. En el capítulo III, se desarrolla el contexto institucional en que se enmarca el quehacer de la SCGG, el cual incluye tres aspectos fundamentales:

- a) El marco legal de la reforma a la administración pública, que crea la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG) y ocho Gabinetes Sectoriales (GS), encargados de liderar los procesos de planificación, políticas y la asignación de recursos presupuestarios, tanto de gasto recurrente como de inversión pública.
- b) El análisis del rol de la Secretaría en el contexto de la reforma institucional de la administración pública, a la cual le compete liderar y coordinar el Centro de Gobierno (CdeG), y con especial énfasis, la coordinación intersectorial.

- c) Las estrategias del Plan de Gobierno y los mandatos institucionales establecidos para dirigir su gestión.

El capítulo IV desarrolla el análisis situacional mediante la aplicación de la metodología de “Modelo Lógico”, a partir de la cual se identificaron cinco problemas centrales para la SCGG y se construyeron los árboles de problema respectivos que sirven de base para definir posteriormente el direccionamiento y la programación estratégica.

En el capítulo V, a partir de los árboles de problema y de los árboles de solución, se construyó el Direccionamiento Estratégico de la SCGG, el cual determina las estrategias fundamentales integradas por la Visión, Misión, Objetivos Estratégicos y Valores Institucionales.

El capítulo VI incluye el conjunto de Programas Estratégicos con sus respectivos resultados, proyectos y productos a ser logrados en el mediano plazo los cuales tienen como fundamento los árboles de Solución, que permiten definir un conjunto de intervenciones estratégicas en el marco de la Misión y Visión institucional. Además se formularon matrices que detallan indicadores, año base y las metas correspondientes.

El capítulo VII propone el esquema institucional de soporte a la ejecución del PEI mientras el capítulo VIII presenta el Presupuesto Multianual Indicativo requerido para la implementación efectiva del Plan, identificando responsables y los requerimientos financieros necesarios para llevar a cabo los proyectos y alcanzar los resultados esperados.

Finalmente, el capítulo IX incluye el Plan Operativo Anual para el 2017², el cual resume los proyectos y requerimientos financieros para su posterior incorporación al presupuesto de la Secretaría. Con base en este POA, serán revisadas las estructuras programáticas presupuestarias, para incorporar el enfoque por resultados y, en particular, utilizar el PEI-SCGG como un laboratorio para trabajar la vinculación entre la planificación estratégica y el presupuesto.

La ruta seguida para elaborar el PEI-SCGG ha sido una experiencia provechosa para el personal de la Secretaría, al haber sido formulado con la participación y colaboración activa de todo su personal técnico y el acompañamiento de expertos en cada una de las principales áreas temáticas del quehacer institucional, es decir, Planificación Estratégica, Gestión por Resultados, Transparencia y Modernización del Estado y Coordinación de la Administración Pública.

El Plan Estratégico de la SCGG, se convierte en el instrumento para promover un trabajo más articulado y coordinado del Despacho Ministerial, las tres Direcciones Presidenciales y

² Incluye actividades de 2016, programadas por las Direcciones Presidenciales de Planificación y Gestión por Resultados y el Despacho Ministerial.

las unidades de apoyo; y para afrontar con mayor efectividad los retos que implica la institucionalización de la GxRen la administración pública del país.

II. Metodología para la Elaboración del PEI–SCGG

La planificación es necesaria como una forma de mediación entre el presente y el futuro, diseñando con anticipación lo que debe hacerse hoy para obtener los cambios deseados³. De esta manera, la planificación posibilita tres elementos claves. En primer lugar, define una situación futura deseable (deber ser) respecto de la realidad actual. En segundo lugar, define las acciones necesarias para alcanzar la situación deseada, de manera oportuna y eficaz. Y en tercer lugar, busca coherencia entre las acciones que los distintos actores podrían emprender de manera independiente y aislada.

En estos términos, la planificación estratégica define el curso de acción para “*cerrar la brecha*” entre la situación actual y una situación deseada, partiendo de una pregunta fundamental: ¿Cuáles son los problemas actuales que impiden alcanzar la situación deseada (visión)?

La planificación estratégica parte entonces de un conocimiento profundo de la realidad que pretende intervenir y, a partir de ella, fija el curso de acción. De esta manera, la forma en que se aborda el análisis de esta realidad, resulta crítico para definir adecuadamente una estrategia. El análisis situacional y la definición de la estrategia deben estar perfectamente sincronizados. El análisis de la situación-problema a todos los niveles, debe encajar con un tipo de acción estratégica al mismo nivel. Esto es lo que hace posible construir una cadena de valor público.

Estructurar una estrategia efectiva para transformar la situación-problema requiere previamente contar con un “modelo lógico” de análisis. Este es un modelo explicativo para abordar el análisis de la situación-problema y, a partir de allí, definir como alcanzar los cambios deseados. El modelo debe ser capaz de clarificar qué causa qué y en qué orden y como derivar las intervenciones que lleven a alcanzar la situación deseada.

El “modelo lógico” utilizado es el *causalidad o relaciones causa-efecto*, el cual se enmarca en la “*teoría del determinismo*” que sostiene que todo acontecimiento físico, incluyendo el pensamiento y acciones humanas, está *causalmente determinado* por la irrompible cadena causa-consecuencia, y por tanto, el estado actual “determina” en algún sentido el futuro.

El modelo causal utiliza el “*árbol de problemas*” como su instrumento fundamental. Este parte de definir un “problema” como “una situación insatisfactoria para un población,

³Adiós, Señor Presidente, Carlos Matus, 1987, pag. 23

determinada por diversos factores económicos, sociales o ambientales del entorno, alrededor de los cuales interactúan distintos actores”.

El árbol facilita la identificación de las causas y consecuencias de un problema. El tronco del árbol es el problema central, las raíces son las causas y la copa los efectos. La lógica es que cada problema es consecuencia de los que aparecen debajo de él y, a su vez, es causante de los que están encima, reflejando la interrelación entre causas y efectos.

Primero se define el problema central, posteriormente se identifican las consecuencias que genera dicho problema en su entorno y finalmente las causas que lo producen. Para ello, es fundamental obtener evidencia de estudios, investigaciones, o informes sobre problemas o situaciones similares estudiadas en el contexto nacional o en otros países comparables, que dan respaldo científico al análisis del problema y a la definición posterior de estrategias de solución.

Una vez elaborado el árbol de problemas, se construye el árbol de solución. Cada uno de los elementos de este árbol, corresponde a un componente específico del direccionamiento o pensamiento estratégico institucional, el cual será explicado más adelante.

A medida que el problema se analiza desde la perspectiva de las relaciones causa-efecto, es posible estructurar “*vis a vis*”, cada una de las partes de la estrategia: objetivos, ejes estratégicos, estrategias e intervenciones (proyectos) y, a partir de allí, definir los indicadores y metas para medir los resultados esperados en términos de valor público, productos, procesos e insumos, es decir, construir la cadena de valor, que es el eje central de la GxR.

Esta cadena se construye desde los impactos esperados pasando por los resultados (estratégicos, intermedios e inmediatos), los productos, procesos e insumos, tal y como se muestra en la figura siguiente. Los impactos, resultados y productos representan el valor público que la institución entrega a la sociedad.

Interrelación entre el Árbol de Problemas, el Árbol de Solución y la Cadena de Valor



En síntesis, el modelo lógico empleado para la formulación del PEI-SCGG tuvo como punto de partida la identificación y análisis de la problemática institucional y la priorización de problemas o condiciones de interés; se prosiguió con la construcción de un modelo conceptual o referente basado en la experiencia, conocimiento y estudios previamente realizados, que facilitan un modelo explicativo basado en las vías causales más importantes, mismas que al ser positivizadas, permiten la elaboración de un modelo prescriptivo, mediante la identificación de estrategias, intervenciones o proyectos, diseñados de forma que, en su conjunto, alcancen resultados que los ciudadanos requieren y valoran (valor público), especificados en lo que se denomina cadena de valor.

Así mismo, para la elaboración del PEI-SCGG se utilizó la metodología contenida en la “Agenda Estratégica Institucional”⁴, como herramienta para la identificación de las estrategias, programas y proyectos requeridos para generar el valor público esperado.

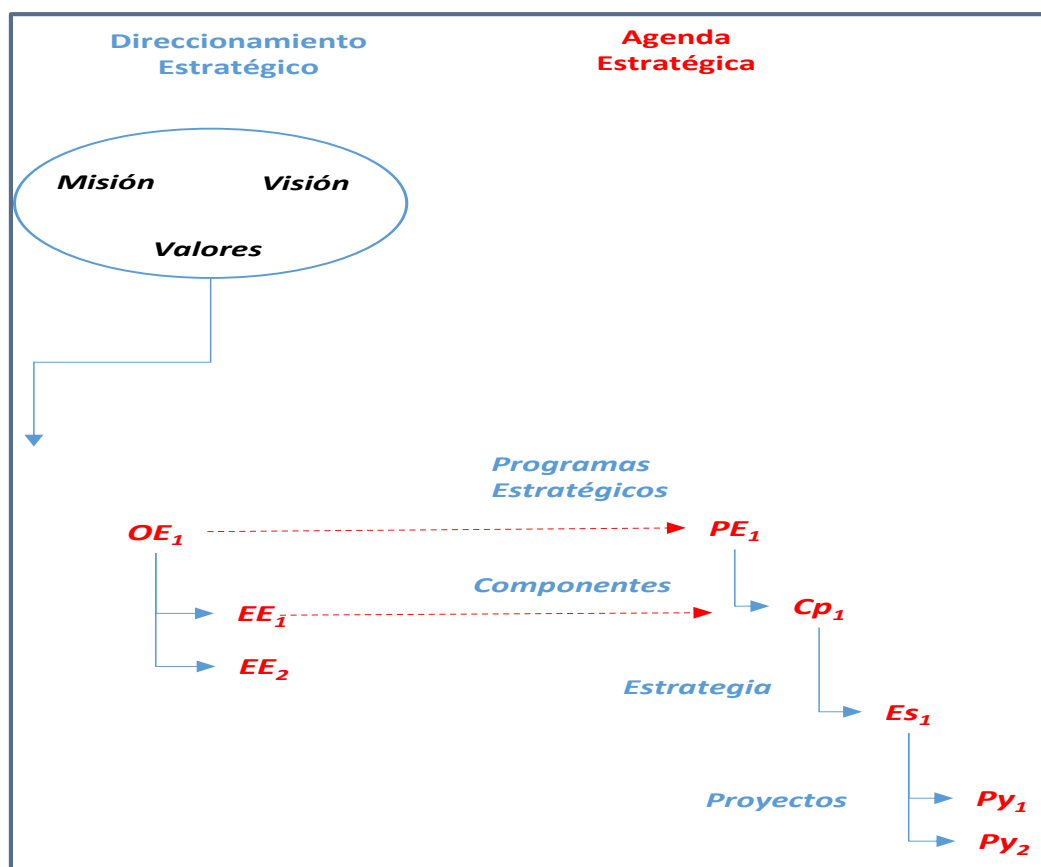
La Agenda Estratégica Institucional permite realizar un análisis sistemático de situación, identificando riesgos, que se valoran mediante la aplicación de un triángulo estratégico de análisis, que incluye la identificación o medición de tres ejes: a) valor público generado, b) apoyo político y c) capacidad operativa de la institución.

⁴Metodología elaborada por el Consultor Sergio Ramírez Arango.

De esta manera, para pasar del Direccionamiento Estratégico, derivado del Modelo Lógico, a la Agenda Estratégica Institucional, se realizó la siguiente homologación metodológica, tal y como se presenta en el esquema siguiente:

- Se define un Programa Estratégico por cada uno de los Objetivos Estratégicos. El Programa corresponde al nombre que sintetiza el alcance del Objetivo Estratégico.
- Cada Eje Estratégico corresponde a un Componente de la Agenda Estratégica Institucional. Dicho componente asume un nombre que sintetiza el alcance del Eje Estratégico.
- Para cada Componente se definen las estrategias y proyectos necesarios para lograr los resultados esperados.

Homologación Direccionamiento Estratégico y Agenda Estratégica Institucional



Las derivaciones logradas con la implementación de las metodologías señaladas, se consignan en las diferentes matrices o tablas que integran este Plan Estratégico Institucional.

III. Contextualización

El Plan Estratégico Institucional de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno tiene como base jurídica una serie de leyes aprobadas en su mayor parte entre 2013 y 2015. El nuevo marco legal, pretende imprimir un mayor nivel de racionalidad a la gestión de la administración pública e implantar una administración financiera del Estado con capacidad ampliada para enfrentar con eficiencia y eficacia las demandas sociales, políticas y económicas de los ciudadanos. A la vez incorpora, nuevas estructuras institucionales, para propiciar el mejor uso de los recursos públicos y la transparencia en los mecanismos de obtención y aplicación de los mismos.

1) Ley para el establecimiento de una Visión de País (2010 – 2038) y la Adopción de un Plan de Nación (2010 - 2022) para Honduras.

La planificación estratégica parte de una visión de desarrollo a largo plazo, que define a manera de contexto normativo, lo que el país desea alcanzar; denominado Visión de País, la cual establece cuatro objetivos estratégicos nacionales con 23 metas a ser cumplidas al 2038. Las instituciones gubernamentales, entre ellas la SCGG, debe responder a estos objetivos y resultados de mayor nivel, adecuando las estrategias de mediano plazo, la producción y los procesos, para contribuir de manera más efectiva y articulada a la Visión global de país.

En este sentido, el Sistema Nacional de Planificación Estratégica, se concibe como la articulación de los procesos de planificación nacional, sectorial e institucional y territorial, con el presupuesto y la inversión pública, a través de un conjunto de normas y procedimientos de cumplimiento general que establece la forma, los espacios, los recursos y los mecanismos por medio de los cuales se habrá de cumplir con los objetivos y metas planteados en el Plan de Gobierno 2014-2018, en el mediano plazo, como medio para contribuir con lo establecido en la Visión de País en el largo plazo .

A la vez, dicho Sistema se concibe como “un modelo de gestión sistematizado del quehacer gubernamental, basado en la visión estratégica del país y en la determinación de políticas públicas que articulan a las entidades en sectores, en función de objetivos y metas a alcanzar durante el cuatrienio, y a los cuales les corresponde una asignación de recursos financieros, incluidos los asignados para la inversión pública”⁵.

⁵Directrices de Planificación Pública. Mayo 2014. SCGG.

2) Reforma a la Administración Pública.

En enero de 2014 el Congreso Nacional modifica la Ley General de la Administración Pública, por medio del Decreto 266-2013, Ley para Optimizar la Administración Pública, Mejorar los Servicios a la Ciudadanía y Fortalecimiento de la Transparencia en el Gobierno.

Esta reforma es trascendental, porque confiere al Presidente de la República facultades para crear, modificar o suspender entes del Gobierno Central, lo cual viene a facilitar la transformación de la estructura de la Administración Central. Así mismo, son importantes las reformas en materia de competencias administrativas relativas a la planificación (antes conferidas a la antigua Secretaría de Planificación, SEPLAN) y el presupuesto (antes sólo competencia de la Secretaría de Finanzas), las cuales se transfieren y concentran en una nueva concepción orgánica alrededor de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno y la SEFIN.

Esta Ley facilita que el Ejecutivo continúe con la transformación orgánica de la administración pública, el cual “debe de tomar las medidas que sean necesarias para lograr que los planes, políticas, programas proyectos se cumplan” “....para lo cual debe de crear o modificar las instancias de conducción que estime necesarias.” (Artículos 1 y 6).

Adicionalmente, al Decreto 266-2013, el Sector Público dispone de otros Decretos Ejecutivos que norman la organización del Gobierno, dando origen a una reorganización institucional que crea la Secretaría de Coordinación General de Gobierno y siete Gabinetes Sectoriales⁶.

También se han realizado acciones para implementar el mecanismo de Centro de Gobierno (CdG) conformado por las instituciones y unidades de apoyo directo al Presidente en la gestión de sus máximas prioridades de política pública, que sería responsable principalmente de: planificación detallada de metas prioritarias; coordinación interministerial detrás de las metas; monitoreo del cumplimiento de los planes e intervención para destrabar cuellos de botella; gestión política de la política pública y rendición de cuentas.

3) Estrategias Globales del Plan de Gobierno

El Plan Estratégico de Gobierno define tres estrategias globales para contribuir a la consecución de los objetivos y resultados globales de largo plazo fijados en la Visión de País, por tanto la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, como una de las instancias claves del Gobierno Hondureño, enmarca su actuar institucional en dichas directrices para la conducción de las políticas públicas de mediano plazo.

⁶Actualmente existen 8 Gabinetes Sectoriales.

3.1 Consolidar el Centro de Gobierno y los Gabinetes Sectoriales

La Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG) y los Gabinetes Sectoriales (GS), se conciben como las entidades claves para la conformación del Centro de Gobierno (CdG), además de otras instancias que auxilian directamente al Presidente de la República en la gestión de gobierno. Corresponde a la SCGG liderar y coordinar el CdG, y, con especial énfasis, la coordinación intersectorial.

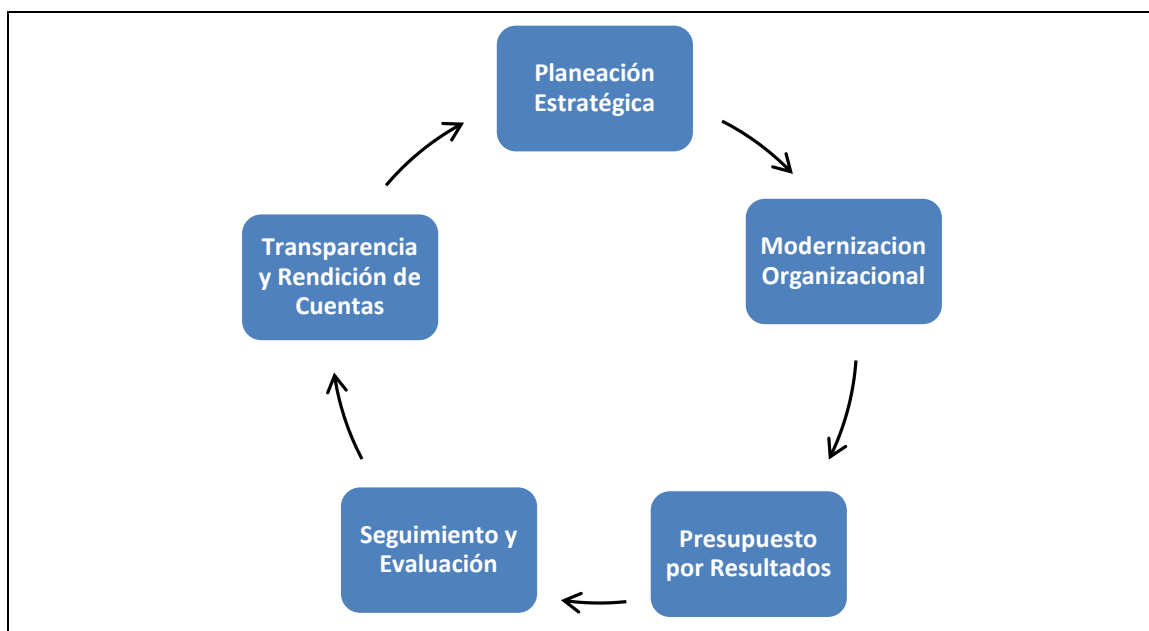
Así mismo, fueron conformados 8 Gabinetes Sectoriales, para que el conjunto de entidades que los conforman, actúen coordinadamente en función de alcanzar objetivos sectoriales de carácter transversal, cuyo alcance va más allá de la acción de una sola institución.

3.2 Implementar y Consolidar el Sistema de Gestión por Resultados

La GxR es un modelo de gestión cuyo propósito es permitir a las organizaciones públicas optimizar su proceso de creación de valor público (resultados), asegurando la máxima eficacia y eficiencia en su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia entre los resultados de desarrollo de país y el quehacer institucional.

La SCGG concibe la GxR como un modelo de ciclo continuo constituido por cinco pilares básicos, tal y como se muestra en el esquema siguiente:

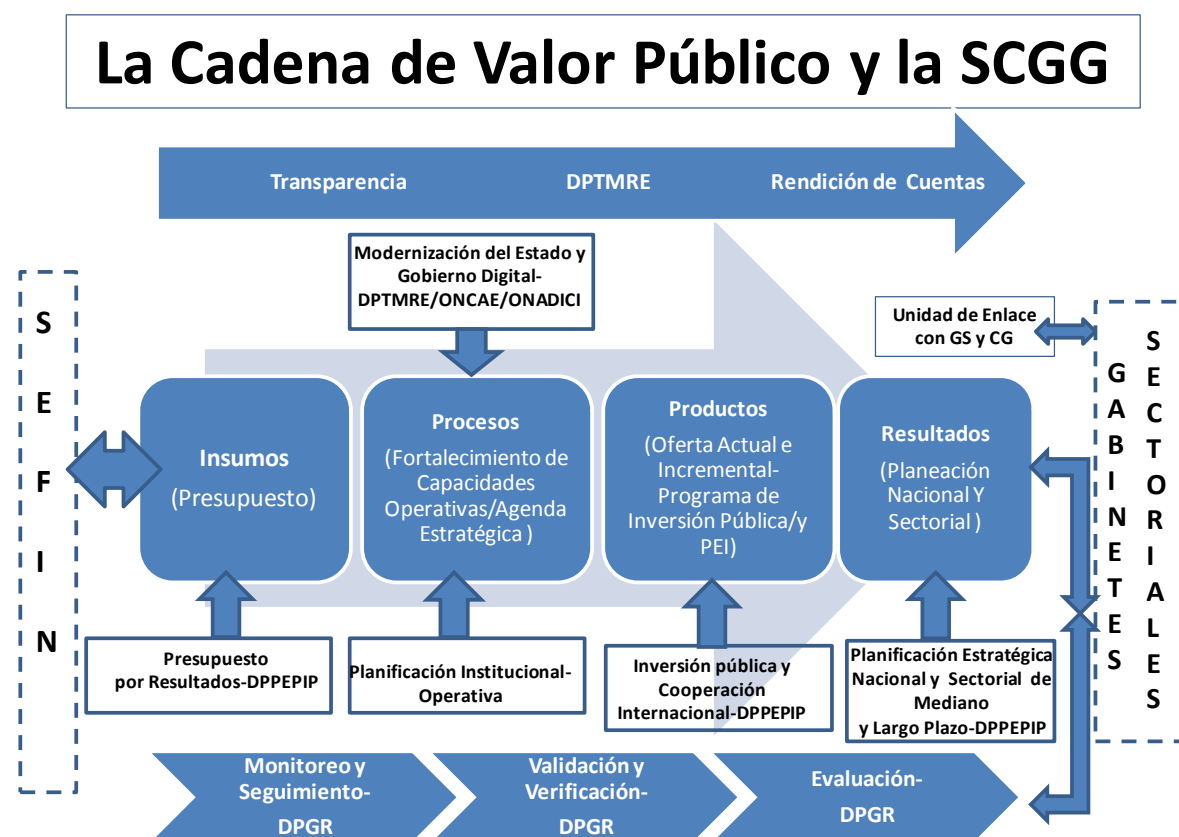
Ciclo de la Gestión por Resultados en las Instituciones Públicas



En este sentido, la GxR enfoca los esfuerzos de la administración pública a dirigir sus recursos (humanos, financieros y tecnológicos), hacia el logro de resultados de desarrollo,

alineados a un conjunto articulado de políticas, estrategias y programas para mejorar la calidad del gasto, la transparencia y la rendición de cuentas.

La institución responsable de implementar laGxR, como modelo de gestión de la administración pública en el país, es la SCGG, quien tiene a su cargo la regulación y coordinación del Sistema Nacional de Planificación y su vinculación con el presupuesto; el seguimiento y evaluación de resultados de las políticas y programas; la modernización del Estado; y la transparencia y rendición de cuentas. En el esquema siguiente se presenta la relación entre la estructura organizativa de la SCGG y la cadena de valor de la GxR.



3.3 Estabilidad Macroeconómica y Sostenibilidad de las Finanzas Públicas

La Visión de País y Plan de Nación establecen la estabilidad macroeconómica como fundamento para: a) elevar la tasa de crecimiento del PIB; b) fortalecer la situación fiscal; c) lograr un sistema financiero sólido; d) alcanzar un nivel de inflación bajo y consistente con los demás objetivos y un tipo de cambio competitivo; y, e) fortalecer la demanda interna, y recuperar los niveles de inversión pública y privada.

A su vez, los desequilibrios macroeconómicos existentes hacen urgente la corrección del desbalance fiscal, mediante una mejor recaudación tributaria y la racionalización del gasto público, a fin de disponer de los recursos necesarios para incrementar la inversión pública en programas y proyectos que apoyen los objetivos en los sectores sociales y en la infraestructura.

En este sentido, el Gobierno de Honduras suscribió la Carta de Intención del Acuerdo Stand-by con el Directorio del Fondo Monetario Internacional (FMI) para el período 2014-2017, el cual señala la necesidad de reducir el déficit fiscal del país, contener el crecimiento de la deuda pública y ordenar sus finanzas públicas, bajo la premisa que la estabilidad macroeconómica es una condición necesaria para el crecimiento; y que está a su vez se alcanza mediante una gestión fiscal prudente.

Así mismo, la recientemente aprobada Ley de Responsabilidad Fiscal (LRF) en Honduras, mediante Decreto Legislativo No. 25-2016, fija entre otras reglas, una meta de déficit fiscal del 1% del PIB para el SPNF, a partir de 2019. Asimismo, crea el Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP), como el instrumento fundamental para dirigir las finanzas públicas hacia una senda de sostenibilidad compatible con dicha meta.

De igual forma, la SCGG y la SEFIN están emprendiendo acciones para articular los procesos de planificación y de presupuesto, de manera que la asignación de recursos se oriente hacia los resultados estratégicos de desarrollo y a promover una mayor calidad del gasto público. En este sentido, será fundamental la reforma a la Ley Orgánica de Presupuesto y la promoción de una nueva Ley de Planificación y Gestión por Resultados.

4) Marco Institucional de la SCGG

4.1 Mandatos Institucionales

El marco legal de la SCGG (Decreto 266 -2013) le confiere las siguientes competencias:

- La planificación estratégica, en el marco de la Visión de País y Plan de Nación y la definición de las políticas públicas
- La asignación de los recursos para el logro de los objetivos y metas definidos en el Plan Estratégico de Gobierno, mediante la articulación del Subsistema de Presupuesto y el Programa de Inversión Pública;
- Los mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación de los resultados de la gestión del Gobierno;
- Las recomendaciones al Presidente de la República para mejorar la eficacia y el impacto de las políticas y programas gubernamentales, la transparencia en la asignación y uso de los recursos y la promoción de igualdad de oportunidades;
- La formulación y ejecución de políticas y programas de transparencia y lucha contra la corrupción, el desarrollo de la ética pública, la rendición de cuentas y la coordinación del control interno;

- El análisis, proposición y ejecución de los planes para la modernización y reforma del Estado; las estadísticas nacionales y la supervisión del sistema de recaudación tributaria.

4.2 Estructura Organizativa

La estructura organizativa de la Secretaría se conforma según lo dispuesto en las normas siguientes:

- Decreto Ejecutivo PCM 001 -2014;
- Decreto PCM 002 – 2014
- Acuerdo No. SCGG-00378-2015.

El primero, trasfiere las estructuras administrativas, personal y el presupuesto de la antigua Secretaría de Planificación (SEPLAN), así como la complementariedad con las Direcciones de Presupuesto e Inversión Pública de SEFIN, en las funciones de asignación y priorización de los recursos públicos en el marco de la gestión por resultados; y de la Comisión de Modernización y Reforma del Estado. Además el Programa de la Cuenta del Milenio, que será coordinado por la SCGG y la Secretaría de Infraestructura y Servicios Públicos (INSEP), quien será responsable de la operación ejecutiva del Programa.

El segundo, crea tres Direcciones Presidenciales, adscritas a la Secretaría de Estado de Coordinación General de Gobierno; una para Planificación Estratégica, Presupuesto e Inversión Pública, a la que anexa las estructuras administrativas, personal y presupuesto de la antigua Secretaría de Planificación (SEPLAN); y otra para Gestión por Resultados y una tercera para Transparencia y Modernización y Reforma del Estado, a la cual adscribe la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI) como un organismo técnico especializado del Poder Ejecutivo, encargado del desarrollo integral del control interno institucional; y la Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado (ONCAE).

El tercero, define la estructura interna de la Secretaría, estableciendo que además de las tres Direcciones Presidenciales y las unidades adscritas al Despacho del Secretario de Coordinación General de Gobierno; tendrá las siguientes unidades: el Gabinete del Secretario de Estado; la Secretaria General; las Unidades de Apoyo; y la Auditoría Interna.



4.3 Funciones

Las funciones de las distintas instancias que componen la estructura interna de la SCGG, se describen en el Anexo 1. Estas incluyen las del Gabinete del Secretario de Estado, las Unidades adscritas al Despacho del Secretario Coordinador, las Direcciones y Divisiones y las unidades adscritas y de apoyo.

IV. Análisis Situacional

El punto de partida del análisis situacional actual de la SCGG, fue la identificación de los problemas centrales que inciden en el cumplimiento de la Misión y la Visión Institucional y en la determinación de las relaciones causa-efecto que explican los mismos, lo que exigió realizar un examen exhaustivo y confiable de varios problemas o condiciones de interés, sobre los cuales se debe incidir prioritariamente.

Los problemas centrales de la SCGG fueron identificados con base en la información disponible, la experiencia internacional en la temática abordada (modelo explicativo) y la experiencia y manejo técnico de temas de los participantes en el proceso de planeamiento estratégico; lo que facilitó la identificación de las causas (directas e indirectas) que los originan y de las consecuencias que dichos problemas ocasionan.

Desde la perspectiva de la GxR, lo que se busca con la etapa del análisis situacional, es organizar en forma precisa el estado actual del conocimiento que se dispone sobre los problemas y su magnitud; de manera que el contenido del diagnóstico facilite la formulación posterior de las estrategias y de los resultados institucionales que se pretende alcanzar.

Como derivación del análisis situacional efectuado se determinaron para la SCGG cinco Problemas Centrales:

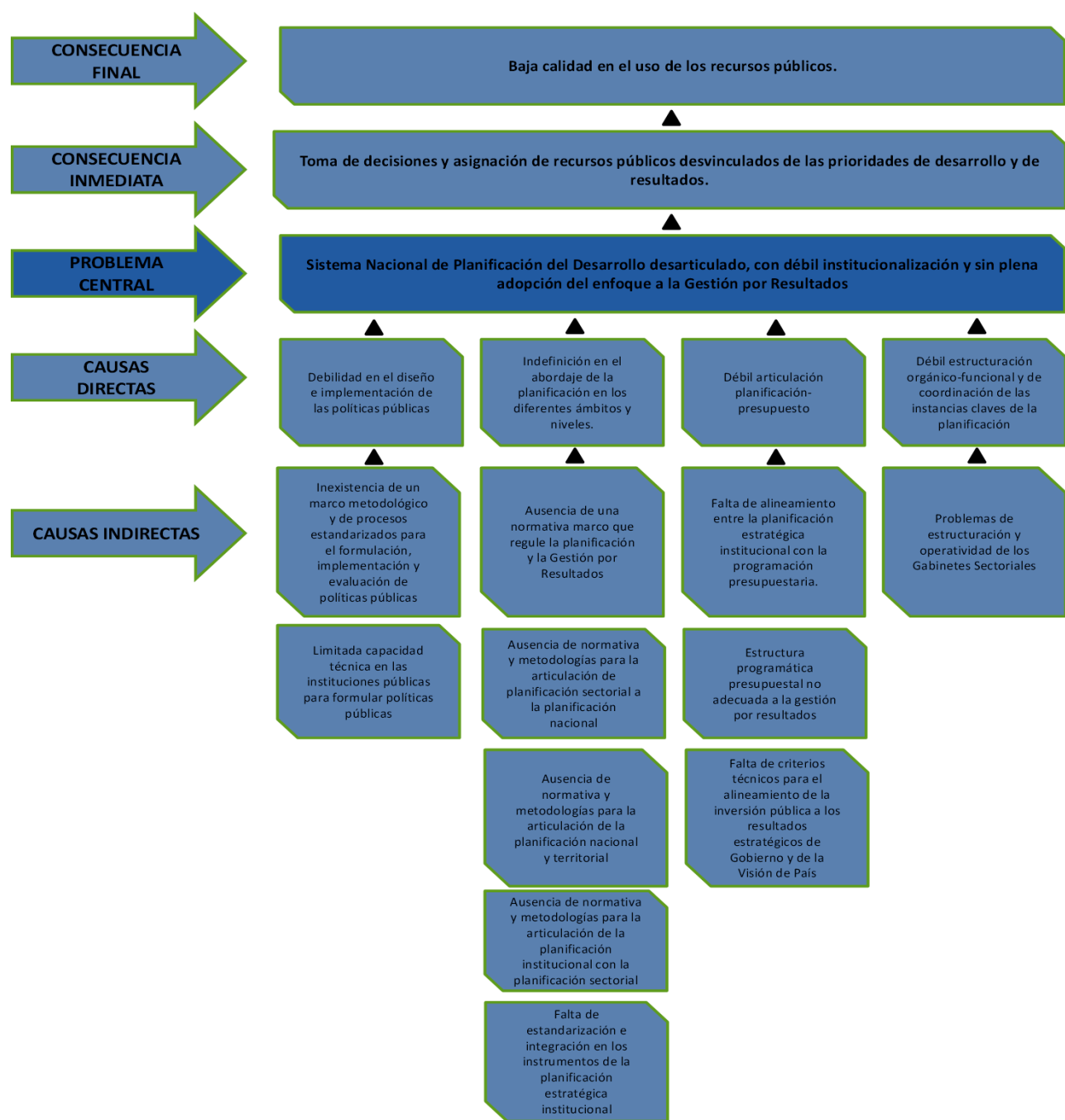
1) Sistema Nacional de Planificación desarticulado, con débil institucionalización y sin plena adopción del enfoque de Gestión por Resultados.

En la actualidad el Sistema Nacional de Planificación no ha alcanzado mayores niveles de articulación, ni se experimenta en la administración pública avance importante en su institucionalización; los procesos de planificación estratégica nacional y sectorial de mediano y largo plazo no están totalmente desarrollados, ni articulados entre sí. Las principales causas se centran en la:

- a) Debilidad existente en el diseño e implementación de las políticas públicas, careciéndose de una normativa para la formulación, análisis y aprobación de políticas públicas y para su incorporación al Sistema Nacional de Planificación.
- b) Indefinición en el abordaje de la planificación en los diferentes ámbitos y niveles, siendo uno de los principales referentes a este respecto, la desarticulación existente entre la planificación territorial, sectorial y nacional como consecuencia de no contar con una normativa marco de Planificación articulada a la GxR.
- c) Incipiente articulación planificación-presupuesto, por lo que actualmente no se asigna el gasto sectorial e institucional con base en las prioridades establecidas en el Sistema Nacional de Planificación y en total consistencia con el Marco Fiscal de Mediano Plazo contenido en la recién aprobada Ley de Responsabilidad Fiscal.
- d) Débil estructuración orgánico-funcional y de coordinación de las instancias claves de la planificación; especialmente en lo relativo a la estructuración y operatividad de los Gabinetes Sectoriales.

Estos factores originan, que la toma de decisiones y la asignación de recursos públicos estén desvinculados de las prioridades de desarrollo y de un enfoque de GxR, propiciando una baja calidad en la calidad del gasto público.

En el árbol de problemas que se presenta a continuación, se visualizan con mayor detalle las causas y efectos de este problema central.



2) Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación Desarticulado y no Consolidado

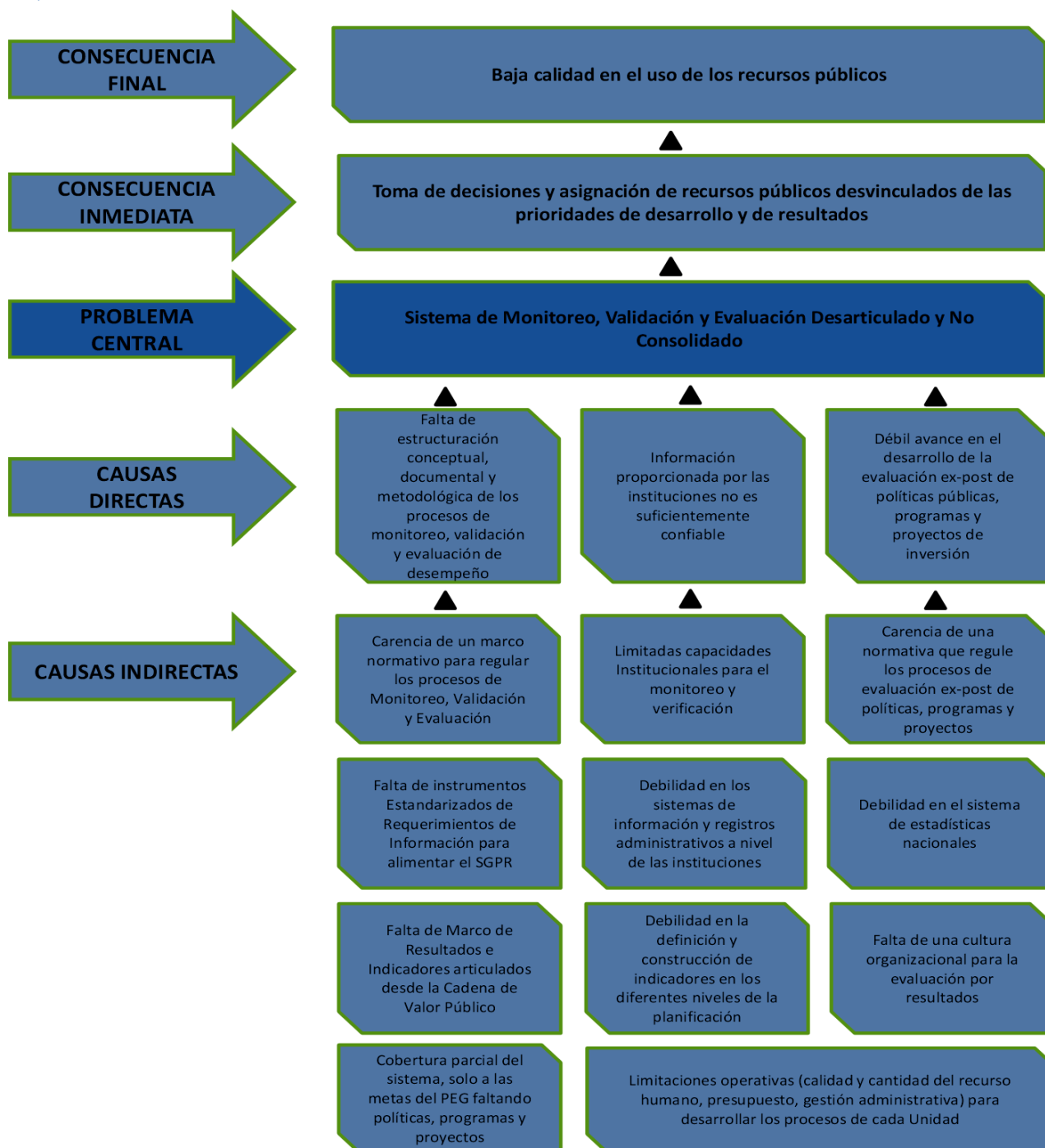
Se requiere orientar esfuerzos para la articulación y consolidación del Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación, con el propósito de asegurar el seguimiento de la gestión institucional y disponer de los mecanismos de análisis e información para revisar el cumplimiento de las metas nacionales y evaluar los resultados. Así mismo, ampliar la cobertura del Sistema, dado que en la actualidad solo cubre las metas del PEG.

Se identifican como principales causas determinantes de este problema:

- a) La falta de estructuración conceptual, documental y metodológica de los procesos de monitoreo, validación y evaluación de desempeño; en vista que, se carece de un marco normativo con este fin; además, no se cuenta con formatos estandarizados para requerir la información, ni se dispone de un marco de resultados e indicadores articulados desde la cadena de valor público.
- b) La Información proporcionada por las instituciones, no es suficientemente confiable, debido básicamente a las limitadas capacidades institucionales para realizar el monitoreo y verificación.
- c) Débil avance en el desarrollo de la evaluación ex-post de políticas públicas, y de programas y proyectos de inversión; causada inicialmente por la falta de cultura organizacional para evaluación por resultados y reforzada por la inexistencia de una normativa y metodologías técnicas con este propósito.

Como consecuencia de lo enunciado, la toma de decisiones y la asignación de recursos públicos siguen desvinculados de las prioridades nacionales y de los resultados.

El árbol de problemas que se presenta a continuación, expone las causas y efectos de este problema central.



3) Déficit de Capacidad Institucional en el Sector Público para una Gestión Moderna y Enfocada a Resultados

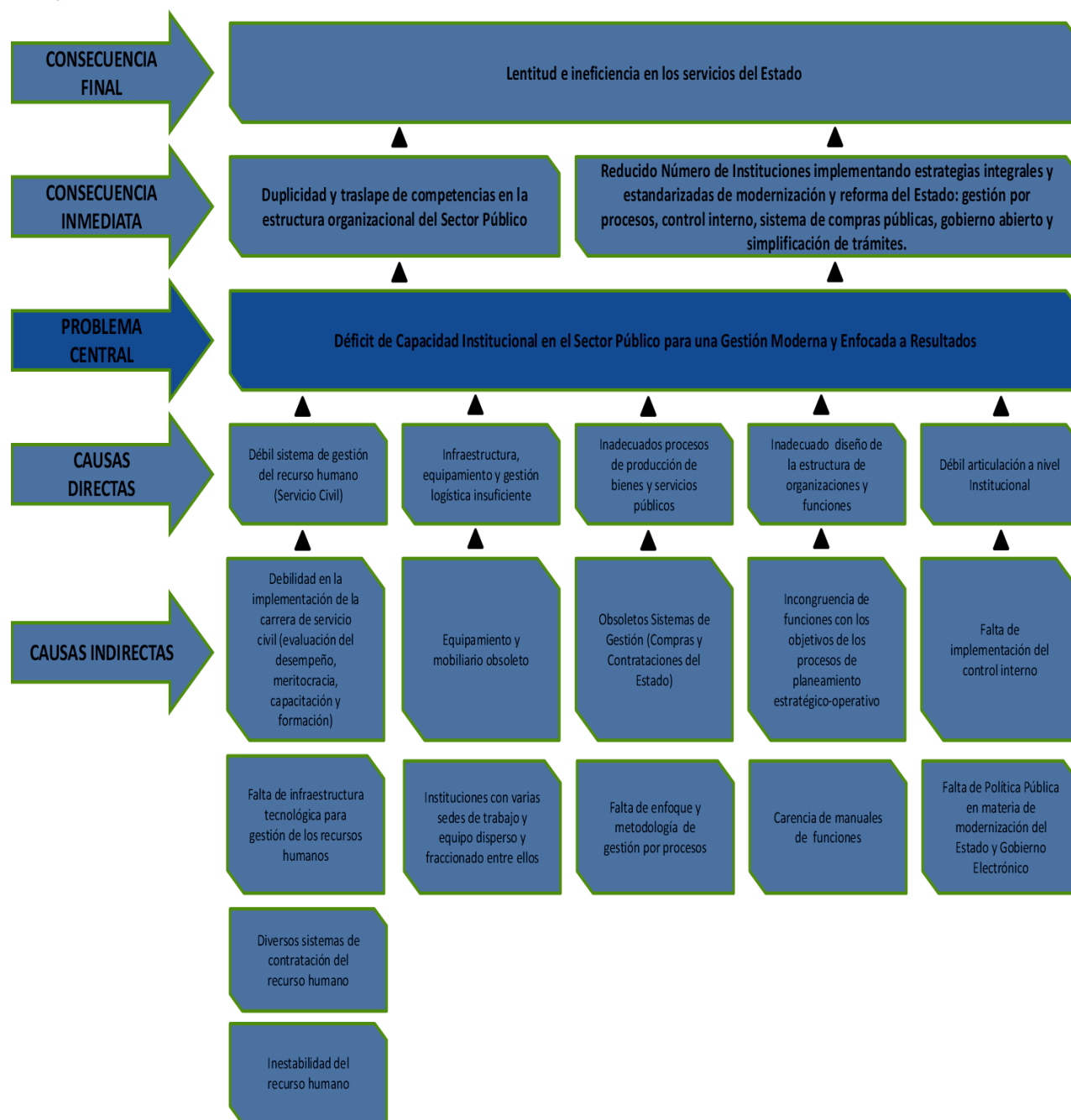
La SCGG debe abocar esfuerzos para coordinar iniciativas de modernización del Estado que contribuyan a implementar una gestión moderna y enfocada a resultados, lo que también incluye diseñar las políticas y planes para la ejecución del gobierno digital y promover el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

El análisis de la problemática identifica como causas más determinantes las siguientes:

- a) Débil sistema de gestión del recurso humano (Servicio Civil), careciendo de infraestructura tecnológica para su gestión y con poca implementación de la carrera de servicio civil, entre otros.
- b) La infraestructura, equipamiento y la gestión logística es insuficiente.
- c) Inadecua dos procesos de producción de bienes y servicios públicos; caracterizados por obsoletos sistemas de gestión de compras-contrataciones y falta de enfoque y metodologías de gestión por procesos.
- d) Inadecuado diseño de la estructura de organizaciones y funciones;
- e) Débil articulación a nivel Institucional, causado por la poca implementación del control interno y la inexistencia de una política pública en materia de modernización del Estado y Gobierno Digital.

Lo anterior origina lentitud e ineficiencia en los servicios del Estado, dado que prevalece una duplicidad y traslape de competencias en la estructura organizacional del Sector Público y un reducido número de instituciones, implementando estrategias integrales y estandarizadas de modernización y reforma del Estado, como ser: gestión por procesos, control interno, sistema de compras públicas y simplificación de trámites.

A continuación el árbol de problemas que muestra las causas y efectos de este problema central.



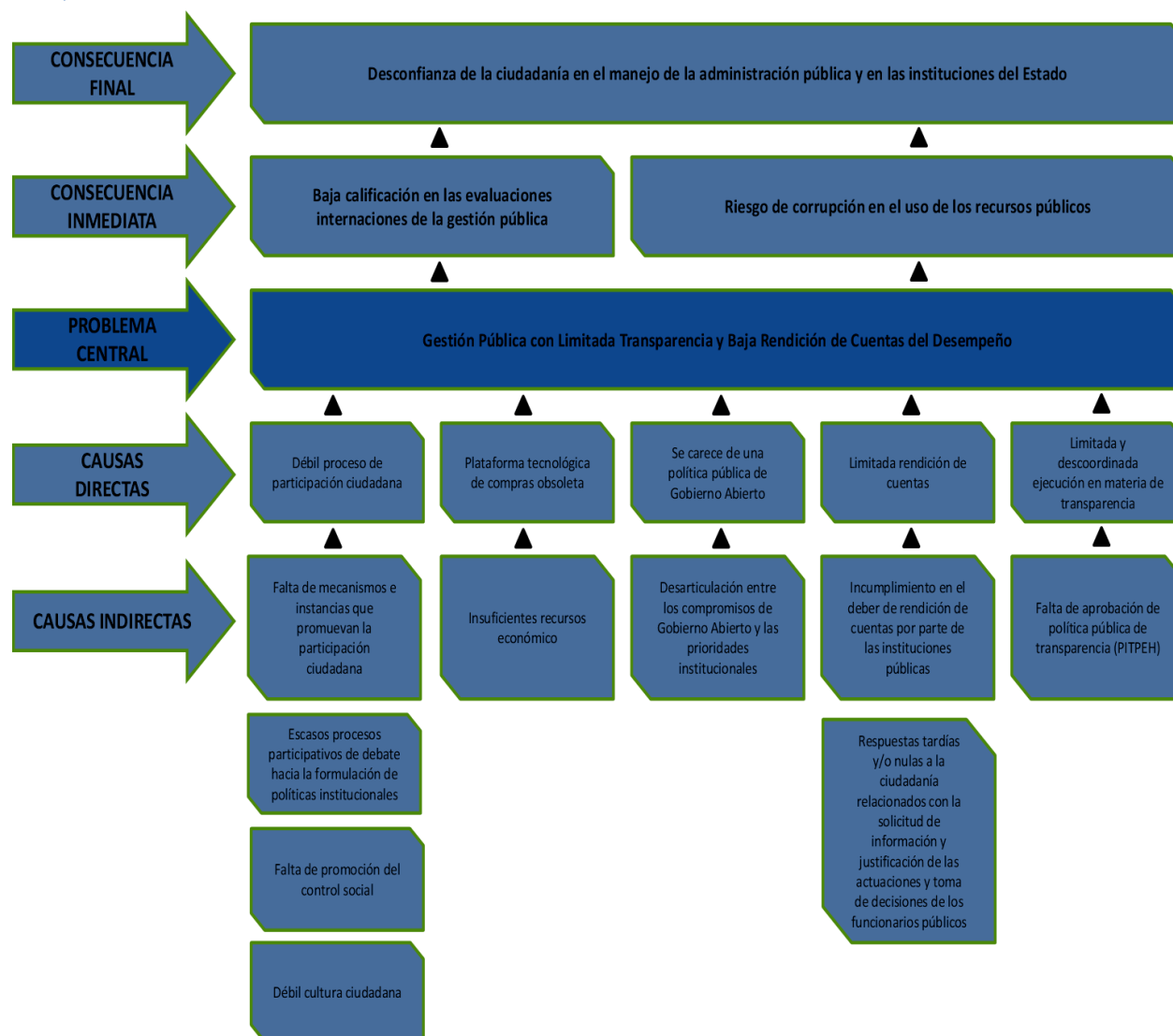
4) Gestión Pública con Limitada Transparencia y Baja Rendición de Cuentas del Desempeño

La SCGG debe coordinar acciones tendentes a transparentar la gestión pública en las instituciones del Poder Ejecutivo para lograr incrementar la limitada transparencia y la baja rendición de cuentas prevaleciente.

Se identifican como principales causas determinantes de este problema:

- a) El débil Proceso de Participación ciudadana, explicado por la falta de mecanismos e instancias que la promuevan.
- b) Plataforma de Compras obsoleta y sin recursos disponibles para su actualización.
- c) Carencia de política de Gobierno Abierto y desarticulación entre los compromisos de Gobierno Abierto y las prioridades institucionales.
- d) Limitada rendición de cuentas por parte de las instituciones públicas.
- e) La falta de aprobación de la política pública de transparencia (PITPEH).

Estos factores hacen que prevalezca una limitada y descoordinada ejecución en materia de transparencia en el país. El árbol de problemas correspondiente se detalla seguidamente:

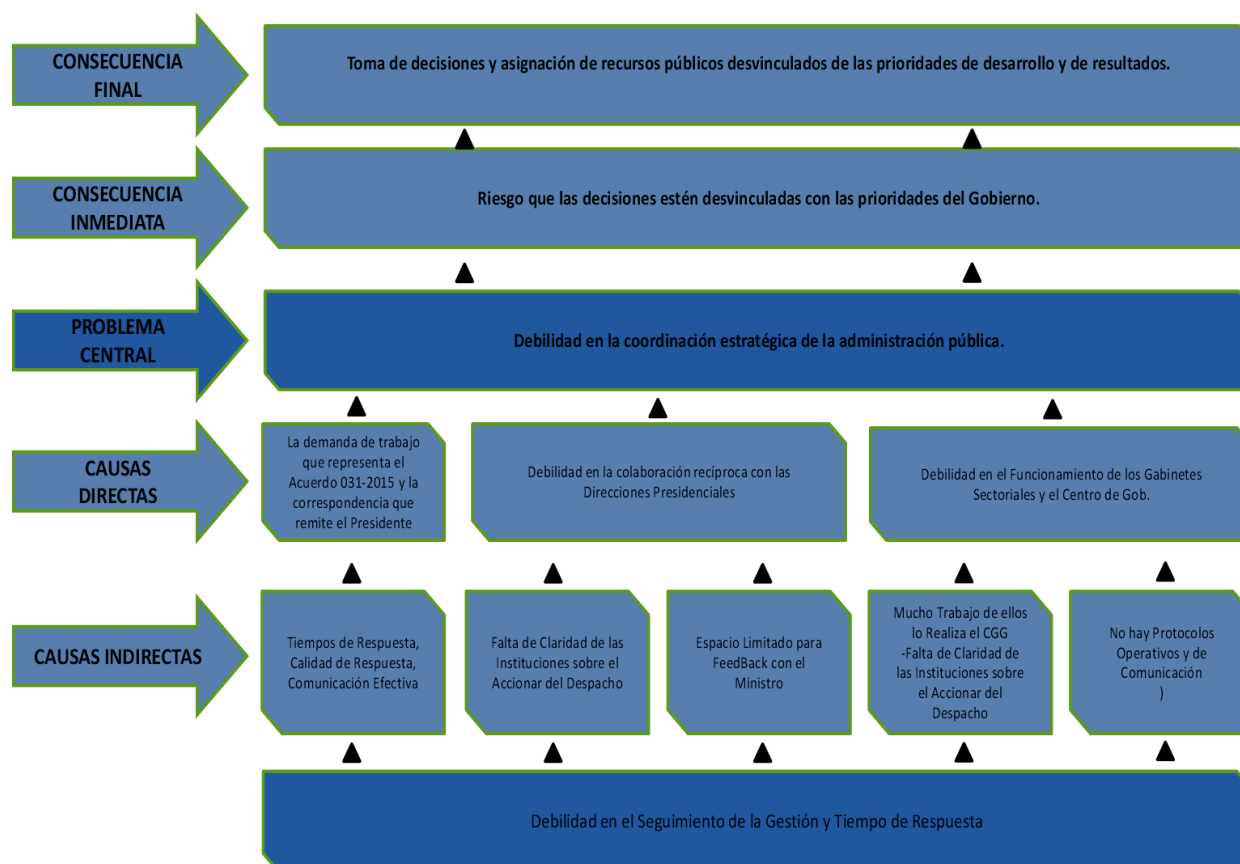


5) Despacho del Secretario de Estado Coordinador General de Gobierno

Se requiere adecuar procesos y establecer mecanismos de coordinación institucional, tanto internos como externos, para lograr una mayor y mejor coordinación estratégica de la administración pública para evitar el riesgo de que las decisiones estén desvinculadas de las prioridades de Gobierno, objetivos de desarrollo y de un enfoque por resultados.

El análisis de la problemática identifica como causas determinantes las siguientes:

- Debilidad en el funcionamiento de los Gabinetes Sectoriales y Centro de Gobierno.
- Debilidad en la colaboración recíproca con las Direcciones Presidenciales.
- Debilidad en el seguimiento a la gestión y tiempo de respuesta.



Los cinco problemas centrales identificados y el análisis de causas y consecuencias, los cuales fueron sintetizados en los respectivos árboles de problema, permiten la construcción de los árboles de solución (ver anexo 2), que son el punto de partida para la definición del planeamiento estratégico institucional de la SCGG, el cual se explica a continuación.

V. Pensamiento Estratégico

El análisis del mandato institucional, la oferta de servicios y el análisis situacional, son los insumos para la definición del pensamiento estratégico de mediano plazo de la SCGG, el cual incluye la misión, visión y valores institucionales, los objetivos y resultados estratégicos y los ejes estratégicos, tal y como lo ilustra la figura siguiente:



Sobre esta base, a continuación se presenta el Pensamiento Estratégico Institucional de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, para el período 2017-2020.

1) Misión

Describe la razón de ser de la Secretaría enunciando su propósito principal e integrando los mandatos explícitos e implícitos de su competencia.

Somos la Secretaría de Estado que asiste a la Presidencia de la República en la coordinación de la administración pública, particularmente en los procesos de planificación, definición de políticas, alineamiento del presupuesto a los objetivos y resultados estratégicos, monitoreo y evaluación, modernización institucional, transparencia y rendición de cuentas; con un enfoque integral de Gestión por Resultados, a fin de cumplir los objetivos de desarrollo de la Visión de País y Plan de Nación.

2) Visión

Expresa la imagen objetivo de la institución a largo plazo, precisando el reto institucional que impulsa y orienta la institución.

Ser la Secretaria de Estado que institucionaliza el modelo de Gestión por Resultados para una administración pública moderna, efectiva y transparente y un mayor desarrollo socioeconómico, equitativo y sostenible de Honduras.

3) Valores Institucionales

A fin de inspirar y regir el comportamiento de funcionarios y empleados de la Secretaría como responsables e involucrados en el logro del Pensamiento Estratégico y la Planificación del Desarrollo con enfoque de GxR, se definieron 4 valores que tienen el carácter de acuerdos de comportamiento, razón por la cual deben ser compartidos por todos los empleados y funcionarios.

Compromiso

El personal de la SCGG realiza su trabajo en equipo con total dedicación, interés y esmero, procurando siempre entregar lo mejor de sí mismo, para obtener resultados óptimos, utilizando adecuadamente los recursos proporcionados por la institución.

Los funcionarios y empleados de la Secretaría están comprometidos en hacer las cosas bien desde el principio hasta el fin, observando con alto sentido ético todas las actuaciones e

intervenciones en los productos y servicios que se brindan, atendiendo las oportunidades de mejora que puedan llevarlos a trabajar cada día más y mejor.

El personal de la Secretaría se hace responsable de la gestión institucional en su conjunto, donde cada miembro, unidad y dirección está complementado por la acción de los otros en un trabajo armonizado y conjunto, constituyendo redes colaborativas y nuevos ambientes de aprendizaje que permitan responder adecuada y oportunamente a las exigencias del contexto, en el marco del cumplimiento de la Misión e impulsados por el logro de la Visión.

Integridad

La Secretaría y sus funcionarios y empleados se comprometen a desarrollar sus actividades dentro de un marco de conductas valoradas por la sociedad: honradez, honestidad y respeto por los demás.

Sus acciones y actitudes posibilitan una situación institucional responsable y honesta, que distingue lo que es legal, justo y apropiado de lo que no lo es y conduce a optar por lo primero, anteponiendo el interés de la organización.

Transparencia

La Secretaría y sus funcionarios y empleados dan acceso público a la información, respetan la obligación de rendir cuentas por sus acciones y se preocupan por generar confianza entre las instituciones vinculadas y en la ciudadanía en general.

La Secretaria y sus funcionarios y empleados demuestran que los recursos asignados son eficientemente aprovechados para cumplir con las funciones asignadas, en línea con su plan operativo, su plan estratégico institucional y en función de las atribuciones que se le otorgan en el marco de la Ley de Visión de País y Plan de Nación.

Liderazgo

La Secretaria ejerce un liderazgo entre las instituciones de la administración pública en línea con su Misión, Visión y Valores.

El liderazgo ejercido por la institución es transformador y de referencia para el ejercicio de la función pública de una manera eficaz, eficiente y transparente en beneficio del ciudadano y en cumplimiento de la Visión de País y del Plan de Nación.

4) Objetivos y Ejes Estratégicos

Los objetivos estratégicos representan los resultados (cambios positivos) que la organización espera alcanzaren el mediano plazo, en el marco de su Misión y Visión

institucional. Se formularon a partir de los problemas centrales identificados e incorporaron todos aquellos factores críticos para el alcance de la Visión, en el ámbito de las responsabilidades institucionales que corresponden a la Secretaría, como instancia de Coordinación General de Gobierno. Adicionalmente, la definición de los objetivos estratégicos tomó como referencia los objetivos nacionales de largo plazo establecidos en la estrategia de desarrollo nacional (Visión de País) y los ejes estratégicos del PEG.

En este contexto, los Objetivos y Ejes Estratégicos de la SCGG, se enuncian a continuación:

Objetivo Estratégico (OEI 1):

Institucionalizar un Sistema Nacional de Planificación con enfoque de Gestión por Resultados.

Ejes Estratégicos (EE 1):

EE.1.1 Políticas públicas vinculadas a las prioridades de desarrollo del país.

EE.1.2 Niveles y ámbitos de la planificación del desarrollo bajo un enfoque de Gestión por Resultados.

EE.1.3 Articulación de los procesos de Planificación y Presupuesto con un enfoque de Gestión por Resultados.

Objetivo Estratégico (OEI 2):

Institucionalizar un Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación articulado y consolidado, que permita mejorar el diseño e implementación de las políticas públicas en todos sus niveles, proveyendo información oportuna y de calidad para la toma de decisiones, la asignación y uso de recursos y la entrega de servicios con eficiencia, eficacia, equidad y calidad, con la correspondiente retroalimentación a los procesos de planificación y modernización del Estado, para lograr las metas de gobierno, objetivos de Visión de País y Plan de Nación.

Ejes Estratégicos (EE 2):

EE.2.1 Marco conceptual y metodológico de los procesos de monitoreo, validación y evaluación.

EE.2.2 Mecanismos, normas y procesos para la validación y retroalimentación.

EE.2.3 Mecanismos de coordinación para la gestión de la información.

EE.2.4 Evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.

EE.2.5 Sistema Presidencial de Gestión por Resultados.

Objetivo Estratégico (OEI3):

Fortalecer la capacidad institucional del Sector Público para modernizar y eficientar los servicios brindados por el Estado a la ciudadanía.

Ejes Estratégicos (EE 3):

EE.3.1 Competencias del recurso humano como el eje principal de la modernización de la gestión pública.

EE.3.2 Estrategia integral y sostenible basada en soluciones digitales para el mejoramiento del desempeño del sector público en la generación de servicios a la ciudadanía.

EE.3.3 Optimización de los procesos de producción de bienes y servicios públicos para asegurar la calidad en la entrega y la mejora continua.

EE.3.4 Rediseño de la estructura organizacional y funciones del Sector Público.

EE.3.5 Política pública de modernización y gobierno digital e implementación del control interno.

Objetivo Estratégico (OEI4):

Fortalecer la capacidad institucional para impulsar la transparencia y la rendición de cuentas.

Ejes Estratégicos (EE 4):

EE.4.1 Mecanismos de participación ciudadana para promover el acompañamiento a la gestión de políticas públicas.

EE.4.2 Optimizar y modernizar el sistema de compras públicas del Estado para mejorar la transparencia en el uso de los recursos públicos.

EE.4.3 Asegurar la articulación de los compromisos de Gobierno abierto con las prioridades institucionales.

EE.4.4 Adecuada y oportuna rendición de cuentas de la gestión a la ciudadanía.

EE.4.5 PITPEH (Política Integral de Transparencia, Probidad y Ética de Honduras).

Objetivo Estratégico (OEI 5):

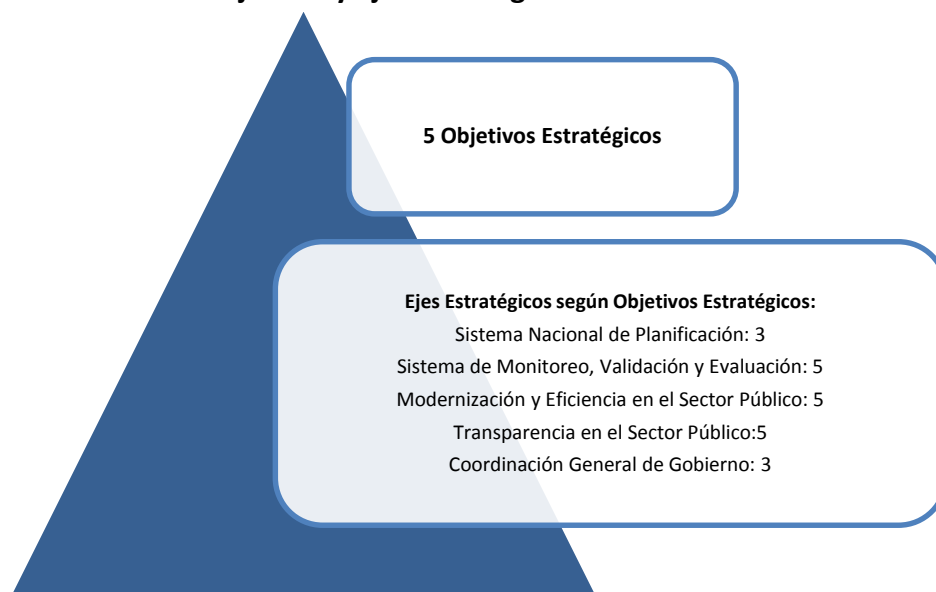
Fortalecer la función de coordinación general del Gobierno, consolidando una administración pública basada en resultados, consecuente con la planificación estratégica del país.

Ejes Estratégicos (EE 5):

EE.5.1 Generar capacidades internas para superar la cantidad y calidad de la demanda de trabajo. Crear/mejorar capacidades internas, permitiendo liberar tiempo para la atención eficiente y eficaz de las cuestiones estratégicas.

- EE.5.2** Asegurar la comunicación efectiva y trabajo articulado entre el Despacho, Direcciones Presidenciales y demás unidades de la SCGG, para garantizar el funcionamiento estratégico de la institución.
- EE.5.3** Fortalecer las Instancias de Coordinación: Centro de Gobierno y Gabinetes Sectoriales.

Número de Objetivos y Ejes Estratégicos del PEI 2017-2020



VI. Programación Estratégica

Con base en los cinco objetivos estratégicos institucionales y sus respectivos ejes, 21 en total, se definieron los Programas Estratégicos con sus respectivos componentes, resultados y proyectos. Estos últimos son un elemento fundamental en la Programación Estratégica, dado que representan las intervenciones específicas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Para definir los Programas Estratégicos, se utilizaron las herramientas de la Agenda Estratégica, tal y como se explicó en el capítulo II. De esta manera, cada Eje Estratégico se transformó en Componente y, para cada uno de ellos, se realizaron los análisis de capacidad operativa institucional y de apoyo de actores involucrados (apoyo político), cuyos resultados se presentan en el Anexo 3 y Anexo 4 respectivamente.

A continuación se presenta un resumen de los Programas Estratégicos, especificando los objetivos, componentes, resultados, proyectos y productos, buscando hacer explícita la cadena de valor público.

1) Programa Estratégico 1: Sistema Nacional de Planificación con enfoque de Resultados

a. Objetivos, efectos y valor público del Programa

Objetivo estratégico: Institucionalizar un Sistema Nacional de Planificación con enfoque de Gestión por Resultados

Efectos finales: Mejora en la calidad del gasto público

Efecto inmediato: Asignación de recursos basada en prioridades de desarrollo y resultados

Resultado e Impactos del Programa Estratégico 1

Valor Público	Indicador	Línea de Base	Metas	
			2017	2020
Resultado Estratégico⁷	Subíndice del Pilar de Planificación Estratégica del Índice de Implementación de la Gestión por Resultados en el Sector Público. Número de instancias del sector público adscritas al Sistema de Planificación del Desarrollo.			98
Impacto final⁸	Índice de Calidad del Gasto Público Índices de cumplimiento de las metas de PEG/VP/PN.			
Impacto Inmediato	Porcentaje del presupuesto público asignado según prioridades del PEG.			

b. Componentes y resultados intermedios del Programa

⁷La estimación del Índice de Implementación de la Gestión por Resultados en el Sector Público será realizada posteriormente con asistencia técnica especializada.

⁸La estimación del Índice de Calidad del Gasto Público será realizada posteriormente mediante el apoyo de un consultor especializado.

El Programa Estratégico 1 tiene tres componentes surgidos a partir de los ejes estratégicos. A continuación se presentan dichos componentes con sus respectivos resultados intermedios e indicadores.

Componentes y Resultados Intermedios del Programa Estratégico 1

Componentes	Resultado Intermedio	Indicador de Resultado intermedio	Metas	
			2017	2020
Políticas Públicas	Definir políticas públicas vinculadas a las prioridades de desarrollo del país existentes.	Número de políticas públicas certificadas	5	10
Planificación del Desarrollo	Definir los niveles y ámbitos de la planificación del desarrollo bajo un enfoque de gestión por resultados	Número de instancias del sector público que se rigen por la normativa de planificación bajo un enfoque de Gestión por Resultados.	10	98
Articulación Plan-Presupuesto	Articular los procesos de Planificación y presupuesto con un enfoque de gestión por resultados.	Número de instituciones del sector público con POA- Presupuestos vinculados a las prioridades nacionales	98	98

c. Componentes, proyectos y producción incremental

A continuación se presentan, por componente estratégico, los proyectos o intervenciones que permitirán alcanzar los resultados y metas propuestas para el Programa 1, con sus respectivos productos.

Componentes, proyectos y producción incremental del Programa Estratégico 1

Componentes	Proyectos	Objetivo	Productos Finales
Políticas Públicas	Políticas públicas vinculadas a las prioridades de desarrollo del país.	Fortalecer las capacidades técnicas del sector público en la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas articuladas a las prioridades de desarrollo del país.	Norma Técnica y Metodología para la certificación de políticas públicas Implementación de la metodología en 5 casos piloto (Empleo Decente y Protección Social, Cooperación Externa, Estado de Derecho, Seguridad Alimentaria y Nutricional y Seguridad y Seguridad Ciudadana.
Planificación del Desarrollo	Planificación del desarrollo bajo un enfoque de gestión por resultados Certificación del alineamiento de los nuevos proyectos de inversión pública a las prioridades nacionales	Contribuir al fortalecimiento del Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo de Honduras mediante la definición de las metodologías, instrumentos y procesos de planificación y presupuesto en los diferentes ámbitos y niveles. Mejorar el impacto de los nuevos proyectos de inversión pública en las metas de desarrollo socioeconómico del país	Ley de Planificación y Presupuesto por Resultados Normativas técnicas elaboradas y aprobadas Elaboración e implementación de Convenios de gestión por Resultados en 10 instituciones piloto. Metodología para la Certificación de Nuevos Programas y Proyectos de Inversión Pública. Certificados de alineamiento emitidos para nuevos programas y proyectos de inversión pública y de cooperación internacional
Articulación Plan-Presupuesto	Articulación de la planificación y el presupuesto	Mejorar la articulación de los procesos de Planificación y presupuesto con un enfoque de gestión por resultados para evaluar la calidad del gasto público.	Definición de nuevas estructuras presupuestarias para la articulación planificación – presupuesto en SIAFI y GES. Presupuesto vinculado a la Planificación.
	Fortalecimiento del MFMP en el marco de la LRF	Fortalecimiento del MFMP y MGMP como instrumentos de planificación financiera de mediano plazo en el marco de la sostenibilidad de la finanzas públicas y la LRF	Actualización del Marco MacroFiscal de Mediano Plazo según estándares internacionales Elaboración de los documentos de seguimiento de la Ley de Responsabilidad Fiscal de Honduras Propuesta metodológica para la elaboración del Marco de Gasto de Mediano Plazo.

2) Programa Estratégico 2: Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación

a. Objetivos, efectos y valor público del Programa

Objetivo estratégico: Institucionalizar un Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación articulado y consolidado, que permita mejorar el diseño e implementación de las políticas públicas en todos sus niveles, proveyendo información oportuna y de calidad para la toma de decisiones, la asignación y uso de recursos y la entrega de servicios con eficiencia, eficacia, equidad y calidad, con la correspondiente retroalimentación a los procesos de planificación y modernización del Estado, para lograr las metas de gobierno, objetivos de Visión de País y Plan de Nación.

Efectos finales: Mejora en la calidad del gasto público y cumplimiento de las metas de Gobierno y de Visión de País y Plan de Nación

Efecto inmediato: Asignación de recursos basada en resultados

Resultado e Impactos del Programa Estratégico 2

Valor Público	Indicador	Línea de Base	Metas	
			2017	2020
Resultado Estratégico⁹	Subíndice del Pilar de Monitoreo y Evaluación del Índice de Implementación de la Gestión por Resultados en el Sector Público.			
Impacto final¹⁰	Índice de Calidad del Gasto Público Índices de cumplimiento de las metas de PEG/VP/PN.			
Impacto Inmediato	Porcentaje del presupuesto público asignado según prioridades del PEG.			

b. Componentes y resultados intermedios del Programa

El Programa Estratégico 2 tiene cinco componentes surgidos a partir de los ejes estratégicos. A continuación se presentan dichos componentes con sus respectivos resultados intermedios e indicadores.

⁹La estimación del Índice de Implementación de la Gestión por Resultados en el Sector Público será realizada posteriormente mediante el apoyo de un consultor especializado

¹⁰La estimación del Índice de Calidad del Gasto Público será realizada posteriormente mediante el apoyo de un consultor especializado

Componentes y Resultados Intermedios del Programa Estratégico 2

Componentes	Resultado Intermedio	Indicador de Resultado intermedio	Metas	
			2017	2020
Marco Conceptual y Metodológico de Monitoreo, Validación y Evaluación	Estructurar e implementar conceptual, documental y metodológicamente los procesos de monitoreo, validación y evaluación sobre la base de los instrumentos y normas existentes.	Número de documentos conceptuales y metodológicos puestos en marcha		
Validación y Retroalimentación	Generar y establecer mecanismos, normas y procesos de coordinación para que la información que reciba el sistema de Monitoreo y Evaluación (MyE) sea oportuna y de calidad.	Número de procesos de Validación y retroalimentación establecidos y mejorados Numero de informes de hallazgos retroalimentados a otros actores		
Coordinación Interinstitucional para la gestión de Información	Establecer mecanismos de coordinación y apoyo para mejorar la gestión de la información con la entidad responsable del Sistema Estadístico Nacional.	Número de procesos implementados		
Evaluación de políticas públicas, programas y proyectos	Implementar la realización de evaluaciones ex ante, durante y ex-post de políticas públicas, programas y proyectos de inversión.	No. De Programas evaluados y socializados No. De políticas/programas que adoptaron recomendaciones derivadas de la evaluación		
Sistema Presidencial de Gestión por Resultados	Mejora continua del Sistema Presidencial de Gestión por Resultados.	Sistemas y aplicaciones implementadas Número de sistemas conectados al SGPR.		

c. Componentes, proyectos y producción incremental

A continuación se presentan, por componente estratégico, los proyectos o intervenciones que permitirán alcanzar los resultados y metas propuestas para el Programa 2, con sus respectivos productos.

Componentes, proyectos y producción incremental del Programa Estratégico 2

Componentes	Proyectos	Objetivo	Productos Finales
Marco Conceptual y Metodológico de Monitoreo, Validación y Evaluación	Desarrollo e Implementación del Marco Conceptual y Metodológico de los procesos de Monitoreo, Validación y Evaluación	Desarrollar y poner en marcha, el conjunto de procesos que integran y constituyen el Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación	Documento (s) institucional (es) del Marco Conceptual y Metodológico de los procesos de Monitoreo, Validación y Evaluación
Validación y Retroalimentación Coordinación Interinstitucional para la gestión de Información Sistema Presidencial de Gestión por Resultados	Fortalecimiento de mecanismos, normas y procesos de coordinación para la mejora de la gestión de información del Sistema de Monitoreo y Evaluación (MyE)	Desarrollar y establecer diferentes mecanismos, normar y procesos de coordinación que propicien que la información requerida por el SPGR sea alimentada con niveles de calidad, oportunidad y veracidad	Marco regulatorio para el monitoreo, validación y verificación, evaluación y manejo de información desarrollados e implementados
Evaluación de políticas públicas, programas y proyectos	Evaluación de políticas públicas, programas y proyectos	Implementar procesos de evaluación de diferente tipo en programas y proyectos prioritarios de diferentes instituciones seleccionadas del Poder Ejecutivo	Programas institucionales evaluados a nivel de diseño, desempeño y resultado Socialización de evaluaciones realizadas con diferentes actores institucionales Políticas/programas adoptando recomendaciones derivadas de la evaluación

3) Programa Estratégico 3: Modernización y Eficiencia en el Sector Público Hondureño

a. Objetivos, efectos y valor público del Programa

Objetivo estratégico: Fortalecer la capacidad institucional del Sector Público para modernizar y hacer eficientes los servicios brindados por el Estado a la ciudadanía.

Efectos finales: Eficiencia y eficacia en los servicios que el Estado presta a la ciudadanía

Efecto inmediato: Incrementado el número de instituciones implementando estrategias integrales y estandarizadas en modernización y reforma del Estado

Resultado e Impactos del Programa Estratégico 3

Valor Público	Indicador	Línea de Base	Metas	
			2017	2020
Resultado Estratégico	Número de mecanismos que promuevan el fortalecimiento de las instituciones públicas en su capacidad institucional para modernizar y hacer eficientes los servicios brindados por el Estado. Subíndice del Pilar de Modernización del Índice de Implementación de la Gestión por Resultados en el Sector Público.	3	7	10
Impacto final	El país logra un índice de calidad de las instituciones públicas de 3.5, igual al promedio de Centro América.	3.3	3.5	3.6
Impacto Inmediato	Número de instituciones implementando estrategias integrales y estandarizadas de modernización	0	10	78

b. Componentes y resultados intermedios del Programa

El Programa Estratégico 3 tiene cinco componentes surgidos a partir de los ejes estratégicos. A continuación se presentan dichos componentes con sus respectivos resultados intermedios e indicadores.

Componentes y Resultados Intermedios del Programa Estratégico 3

Componentes	Resultado Intermedio	Indicador de Resultado intermedio	Metas	
			2017	2020
Fortalecimiento de Capacidades del Recurso Humano	Fortalecer las capacidades del recurso humano como el eje principal de la modernización de la gestión pública	Número de instituciones fortalecidas en las capacidades de su recurso humano	10	78
Lineamientos Estratégicos para Arquitectura Tecnológica	Crear una estrategia integral y sostenible basada en soluciones digitales para el mejoramiento del desempeño del sector público en la generación de servicios a la ciudadanía	Número de instituciones implementando los lineamientos estratégicos	10	30
Bienes y Servicios Públicos	Revisar y optimizar los procesos de producción de bienes y servicios públicos para asegurar la calidad en la entrega y la mejora continua	Número de instituciones optimizando sus procesos para la producción de bienes y servicios públicos	10	30
Estructura Organizacional	Mejorar el diseño de la estructura organizacional y funciones del sector público para eficientarlas	Número de instituciones mejorando su estructura organizacional	10	30
Políticas Públicas y Control Interno	Fortalecer la articulación institucional mediante la implementación de una política pública de modernización y gobierno digital y la implementación del control interno institucional	Número de instituciones aplicando las políticas de Modernización de Gobierno Digital y control interno	10	30

c. Componentes, proyectos y producción incremental

A continuación se presentan, por componente estratégico, los proyectos o intervenciones que permitirán alcanzar los resultados y metas propuestas para el Programa 3, con sus respectivos productos.

Componentes, proyectos y producción incremental del Programa Estratégico 3

Componentes	Proyectos	Objetivo	Productos Finales
Fortalecimiento de Capacidades del Recurso Humano	Fortalecimiento de las competencias del recurso humano del sector público.	Mejorar las competencias del recurso humano como eje principal de la modernización.	Nuevo modelo de gestión implementado en las instituciones públicas Definición de normas técnicas y metodologías para la gestión de procesos.
Lineamientos Estratégicos para Arquitectura Tecnológica	Estrategia de innovación pública	Crear una estrategia de innovación pública que permita mejorar cualitativamente la prestación de servicios e información pública a los ciudadanos, así como aumentar la eficiencia, eficacia y transparencia del sector con plena participación ciudadana	Política Pública de Modernización y de Gobierno Digital Aprobadas Control Interno Implementado en las entidades Revisadas y actualizadas las herramientas de control interno.
Bienes y Servicios Públicos	P3.1 Simplificación de procesos en el sector público	Fortalecer la capacidad institucional del sector público para modernizar y hacer eficientes los servicios brindados por el Estado a la ciudadanía.	Estrategia integral para la formación de los servidores públicos elaborada en compras y contrataciones, control interno, gobierno digital y transparencia EAGP diseñada e implementada
Estructura Organizacional	Mejorar el diseño de la estructura organizacional	Mejorar las competencias de las instituciones del sector público.	Estrategia de innovación pública formulada e implementada mediante laboratorio de innovación ciudadana
Políticas Públicas y Control Interno	Diseño de políticas públicas de Modernización y Gobierno Digital e implementación del Control Interno institucional.	Fortalecer la articulación institucional alineada con la normativa de Control Interno	Revisión de la Estructura Organizacional de la Administración Pública y Propuesta de Fortalecimiento para la Gestión por Resultados Metodología para la mejora de las estructuras organizacionales y funcionales de las instituciones.

4) Programa Estratégico 4: Transparencia en el Sector Público

a. Objetivos, efectos y valor público del Programa

Objetivo estratégico: Fortalecer la capacidad institucional para impulsar la transparencia y la rendición de cuentas.

Efectos finales: Confianza de la ciudadanía en el manejo de la administración pública y en las instituciones del Estado

Efecto inmediato: Mejora en las calificaciones de la gestión pública en las evaluaciones internacionales

Resultado e Impactos del Programa Estratégico 4

Valor Público	Indicador	Línea de Base	Metas	
			2017	2020
Resultado Estratégico	Número de Instituciones del Estado utilizando HonduCompras	68	104	114
	Número de instituciones utilizando los catálogos electrónicos	77	104	114
	% de Incremento en el cumplimiento de los compromisos para el aumento de la transparencia, integridad pública y rendición de cuentas.	40%	60%	80%
Impacto final	Honduras alcanza un Índice de Percepción de la Corrupción de 35, similar al promedio de los países de Centroamérica.	31	35	37
Impacto Inmediato	Mejora de la calificación de los indicadores 19 y 20 en la evaluación PEFA (por sus siglas en Inglés)	19: C	C+	B
		20: C+	B	B+

b. Componentes y resultados intermedios del Programa

El Programa Estratégico 4 tiene cinco componentes surgidos a partir de los ejes estratégicos. A continuación se presentan dichos componentes con sus respectivos resultados intermedios e indicadores.

Componentes y Resultados Intermedios del Programa Estratégico 4

Componentes	Resultado Intermedio	Indicador de Resultado intermedio	Metas	
			2017	2020
Participación Ciudadana	Fortalecer los mecanismos de participación ciudadana para promover el acompañamiento a la gestión de políticas públicas	Número de mecanismo formales de participación ciudadana	3	4
Sistema de Compras Públicas	Optimizar y modernizar el sistema de compras públicas del Estado para mejorar la transparencia en el uso de los recursos públicos.	Número de instituciones implementando la nueva plataforma de HonduCompras	2	98
Gobierno Abierto	Asegurar la articulación de los compromisos de Gobierno abierto con las prioridades institucionales.	Porcentaje de hitos cumplidos del PAGAH	50%	80%
Rendición de Cuentas	Fortalecer los mecanismos e instrumentos para asegurar la adecuada y oportuna rendición de cuentas de la gestión a la ciudadanía.	Número de instituciones públicas que rinden cuentas en el marco del PAGAH	12	15
Política Integral de Transparencia, Probidad y Ética de Honduras	Socializar y consensuar la PITPEH (Política Integral de Transparencia, Probidad y Ética de Honduras) para lograr una gestión articulada y coordinada en la sociedad en materia de transparencia y rendición de cuentas.	Porcentaje de cumplimiento del plan de acción de la implementación de la PITPEH.	10%	80%

c. Componentes, proyectos y producción incremental

A continuación se presentan, por componente estratégico, los proyectos o intervenciones que permitirán alcanzar los resultados y metas propuestas para el Programa 4, con sus respectivos productos.

Componentes, proyectos y producción incremental del Programa Estratégico 4

Componentes	Proyectos	Objetivo	Productos Finales
Participación Ciudadana	Fortalecimiento de los mecanismos de transparencia en Honduras	Diseñar e implementar las estrategias del Plan Estratégico de Gobierno, en atención a los temas de transparencia y rendición de cuentas, articuladas con los objetivos de Visión de País y Plan de Nación	Política Integral de Transparencia, Probidad y Ética de Honduras aprobada y en proceso de implementación.
Gobierno Abierto			Diseño y sistema de monitoreo y seguimiento de la PITPEH
Rendición de Cuentas			Fortalecimiento de las estrategias de comunicación y difusión de la estrategia de transparencia y rendición de cuentas del Gobierno.
Política Integral de Transparencia, Probidad y Ética de Honduras			SIMAGAH en web y vinculación al Sistema de Gestión por Resultados del Gobierno de Honduras.
Sistema de Compras Públicas	Modernización de HonduCompras	Desarrollar e implementar una plataforma electrónica, para hacer más transparente, eficiente y de fácil acceso a la información de los procesos de compras públicas de Honduras, promoviendo la competencia en las contrataciones y adquisiciones del Estado.	Plataforma de HonduCompras modernizada e implementada según al nuevo diseño técnico y funcional.

5) Programa Estratégico 5: Coordinación General de Gobierno

a. Objetivos, efectos y valor público del Programa

Objetivo estratégico: Fortalecer la Gestión General de Gobierno, consolidando una administración pública basada en resultados, consecuente con la planificación estratégica del país.

Efectos finales: Fortalecida la Coordinación de la Gestión del Gobierno

Efecto inmediato: Se fortalece la efectiva vinculación en la toma de decisiones

b. Componentes y resultados intermedios del Programa

El Programa Estratégico 5 tiene tres componentes surgidos a partir de los ejes estratégicos. A continuación se presentan dichos componentes con sus respectivos resultados intermedios e indicadores.

Componentes y Resultados Intermedios del Programa Estratégico 5

Componentes	Resultado Intermedio	Indicador de Resultado intermedio	Metas	
			2017	2020
Asistencia al Presidente	Generar capacidades internas para superar la cantidad y calidad de la demanda de trabajo.	Crear/mejorar capacidades internas, permitiendo liberar tiempo para la atención eficiente y eficaz de las cuestiones estratégicas.		
Colaboración recíproca con las Direcciones Presidenciales y demás unidades	Asegurar la comunicación efectiva y trabajo articulado entre el Despacho, Direcciones Presidenciales y demás unidades de la SCGG, para garantizar el funcionamiento estratégico de la institución.	Respuesta Rápida, Calidad de Respuesta, Comunicación Efectiva		
Fortalecimiento del Centro de Gobierno y los Gabinetes Sectoriales	Fortalecer los Gabinetes Sectoriales y la estructura del Centro de Gobierno, tomando como referencia (punto de partida) el documento desarrollado por el BID	Asistencia Técnica, Capacitaciones, Dotación de Recursos.		

c. Componentes, proyectos y producción incremental

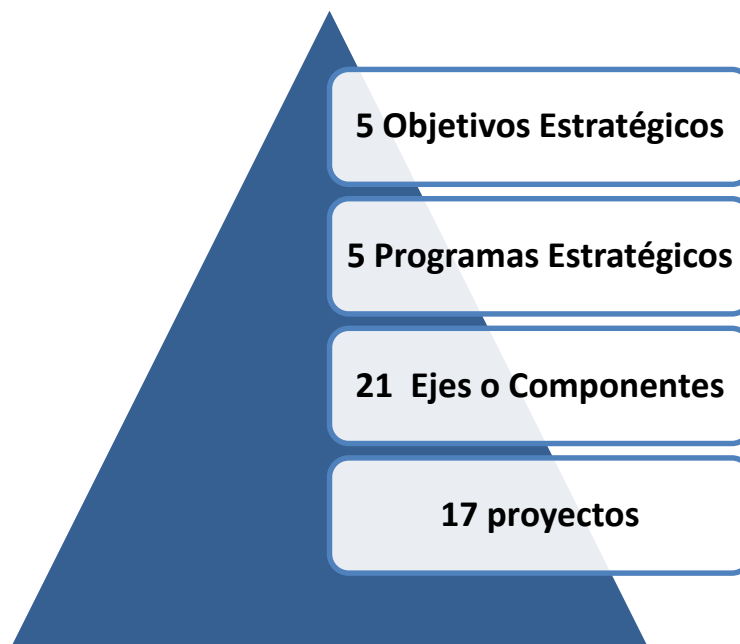
A continuación se presentan, por componente estratégico, los proyectos o intervenciones que permitirán alcanzar los resultados y metas propuestas para el Programa 5, con sus respectivos productos.

Componentes, proyectos y producción incremental del Programa Estratégico 5

Componentes	Proyectos	Objetivo	Productos Finales
Asistencia al Presidente	Fortalecimiento institucional para mejorar la función de coordinación general del Gobierno por parte del Despacho Ministerial	Generar capacidades internas para atender la demanda de trabajo generada por la delegación del Presidente, de las instituciones públicas y la coordinación interna de la SCGG.	Crear/mejorar capacidades internas, permitiendo liberar tiempo para la atención eficiente y eficaz de las cuestiones estratégicas.
Colaboración recíproca con las Direcciones Presidenciales y demás unidades			
Fortalecimiento del Centro de Gobierno y los Gabinetes Sectoriales	Fortalecimiento de las instancias de coordinación: Centro de Gobierno y Gabinetes Sectoriales	Implementar el Centro de Gobierno y fortalecer las capacidades técnicas de los Gabinetes Sectoriales mediante la dotación de un marco normativo y operativo para el desempeño de sus funciones relacionadas con la planificación y presupuesto.	Propuesta de estructura operativa de funcionamiento de los Gabinetes Sectoriales y revisión/aprobación de los protocolos y rutinas de trabajo del Centro de Gobierno. Capacitaciones para el fortalecimiento institucional de los Gabinetes Sectoriales Estrategia de abordaje intersectorial
	Escuela de Alta Gerencia Pública	Fortalecer las capacidades institucionales de los alta dirección pública	EAGP diseñada e implementada

En síntesis, el PEI 2017-2020 de la SCGG contiene 5 objetivos estratégicos, con sus respectivos resultados y metas, y 5 programas estratégicos, los cuales se subdividen en 21 ejes estratégicos o componentes, con sus respectivos resultados y metas intermedias. Así mismo, se han identificado 17 proyectos o intervenciones, asociados con los 5 programas estratégicos, requeridos para alcanzar los objetivos y resultados propuestos en el Direccionamiento Estratégico.

Síntesis del Contenido Estratégico PEI 2017-2020 SCGG



VII. Institucionalidad para la ejecución del PEI 2017-2020

Desde una perspectiva macro institucional, la ejecución del PEI 2017-2020 de la SCGG se enmarca en la Visión de País y el Plan de Nación y el Plan Estratégico de Gobierno, como sus principales referentes estratégicos, y en los Gabinetes Sectoriales como una instancia de apoyo y coordinación para el trabajo con las instituciones de gobierno, quienes son, en últimas, los beneficiarios directos de dicha ejecución. Este relacionamiento macro institucional se presenta en el esquema siguiente.

Vinculación Institucional del PEI de la SCGG Con el Marco Estratégico de Gobierno

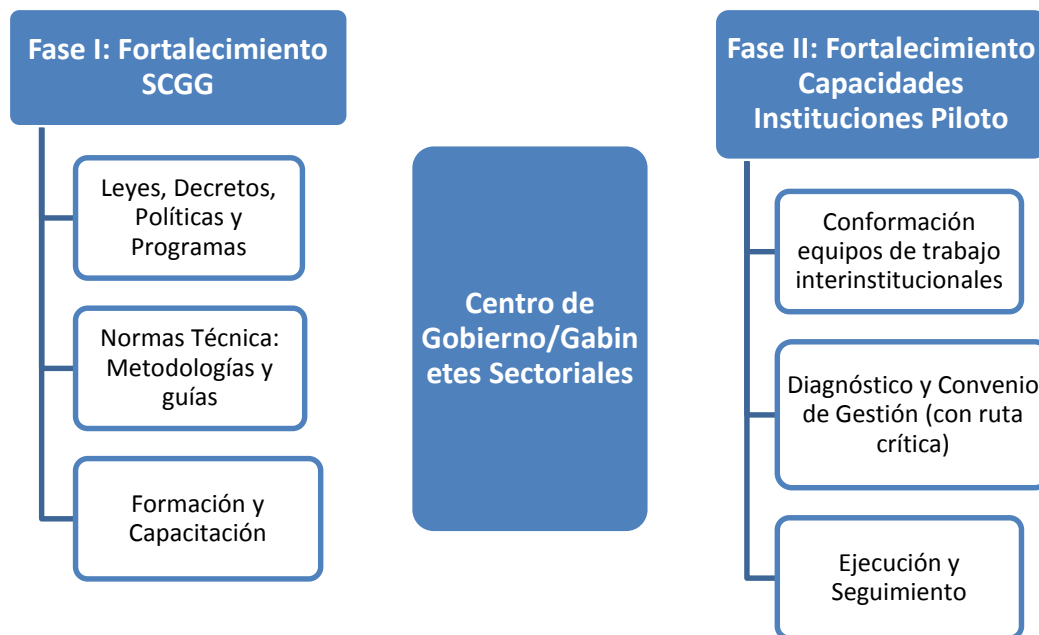


El PEI 2017-2020 de la SCGG busca fortalecer las capacidades institucionales para coadyuvar al logro de los objetivos y estrategias de la Visión de País y el Plan de Nación y al Plan Estratégico de Gobierno en sus 14 resultados, mediante la implementación del modelo de Gestión por Resultados en la administración pública, que orienta todos los esfuerzos institucionales a la generación de valor público y el mejoramiento de la calidad del gasto. Los Gabinetes Sectoriales son el medio para facilitar la implementación de las reformas mediante la coordinación, acompañamiento y seguimiento a la implementación de la GxR en las instituciones públicas.

La ejecución del PEI beneficia directamente a las instituciones de la administración pública quienes recibirán la asistencia técnica y el acompañamiento para fortalecer la GxR, sentando las bases para una mejora sostenible de la calidad del gasto público.

Según el alcance de los proyectos, la ejecución del PEI se ha dividido en dos grandes fases, tal y como se muestra en el esquema siguiente.

Fases para la Ejecución del PEI 2017-2020 SCGG



La fase I corresponde al fortalecimiento interno de la SCGG, en la cual se desarrollará el marco normativo a nivel de leyes, decretos, políticas, programas y normas técnicas (metodologías y guías), con la formación y capacitación respectiva del recurso humano de la entidad, para determinar las directrices que orientarán la implementación de la GxR en la administración pública hondureña, en cada uno de sus cinco pilares.

Esta fase es necesaria no solo para elaborar la normativa básica de la GxR, sino para ordenar y estandarizar la aplicación de herramientas e instrumentos técnicos, desarrollando lo que podría denominarse el Kit básico para la implementación del modelo en toda la administración pública hondureña.

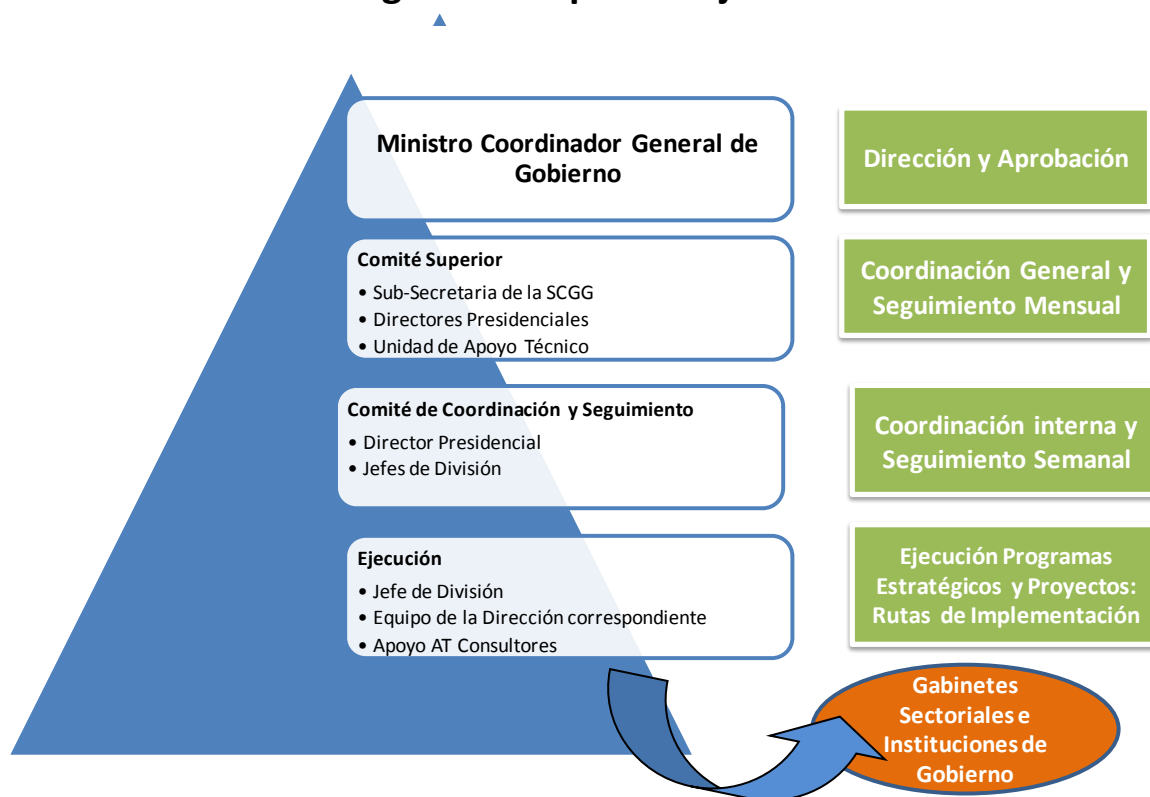
En una segunda fase, la ejecución del PEI se concentra en el fortalecimiento de capacidades en las instituciones de la administración pública, iniciando en 10 instituciones piloto, en las cuales se implementará el Kit de GxR. Para ello, será necesaria la conformación de equipos de trabajo interinstitucionales, de los cuales hacen parte los funcionarios de las instituciones beneficiarias, los funcionarios de la SCGG, los consultores especializados nacionales e internacionales financiados por la Cooperación Internacional y los representantes de los Gabinetes Sectoriales respectivos. Este equipo tiene por objetivo coordinar la elaboración del diagnóstico institucional para medir el grado de avance de la institución en GxR, tomando como referencia la normativa general y técnica. Con base en los resultados del diagnóstico, se elaborará un Convenio de Gestión, el cual deberá ser firmado por las autoridades de las respectivas entidades (SCGG e institución piloto), en el cual se traza la ruta de implementación de la GxR, tomando como base la normativa legal y técnica y las debilidades institucionales encontradas en cada caso. Una vez se inicie la

ejecución del Convenio de Gestión, se hará sistemáticamente el seguimiento respectivo, en las condiciones definidas en dicho convenio.

Es importante resaltar el rol de los Gabinetes Sectoriales en la coordinación, seguimiento y acompañamiento al proceso de implementación de la GxR en la administración pública. La SCGG se apoyará permanentemente en estas instancias para la ejecución del PEI y en particular en la implementación de las estrategias y la ejecución de los proyectos correspondientes a la fase II.

Así mismo, la ejecución del PEI 2017-2020 estará soportada en la estructura organizativa que se presenta en el esquema siguiente.

Estructura organizativa para la Ejecución del PEI 2017-2020



La dirección general del PEI 2017-2020 está a cargo del Ministro Coordinador General de Gobierno, quien es la máxima autoridad en la conducción estratégica de la SCGG. Se conformará un Comité Superior presidido por la Subsecretaría de la SCGG, en el que participan los Directores Presidenciales y los jefes de las Unidades de Apoyo Técnico. Este Comité desarrollará funciones de coordinación general, de articulación en la gestión interdirecciones y de seguimiento mensual para verificar sistemáticamente los avances y resultados en los Programas Estratégicos y los proyectos, según la hoja de ruta de implementación definida por los responsables de su ejecución.

Así mismo, cada Dirección Presidencial conformará un Comité de Coordinación y Seguimiento presidido por el Director Presidencial, con la participación de los Jefes de División. Este Comité será una instancia de coordinación interna y de seguimiento a la ejecución de los Programas y proyectos del PEI, de responsabilidad de la respectiva Dirección. Sus reuniones serán semanales y los informes presentados serán insumo para la reunión del Comité Superior.

Finalmente, la ejecución del PEI será responsabilidad directa de los Jefes de División, con sus equipos respectivos, apoyados por los consultores de las asistencias técnicas de la Cooperación Internacional. La ejecución estará orientada por una ruta de implementación de cada uno de los Programas Estratégicos y de rutas de implementación por proyecto, en las que se definen las actividades secuenciales necesarias para el desarrollo de las consultorías y la obtención de los productos respectivos, con los tiempos, los responsables y productos intermedios.

Los Gabinetes Sectoriales ejercerán funciones de coordinación, acompañamiento y seguimiento a la ejecución del PE, apoyando a las Direcciones Presidenciales en el trabajo con las instituciones públicas.

VIII. Presupuesto Multianual Indicativo 2017 - 2020

El Presupuesto Multianual Indicativo requerido para el desarrollo e implementación de los proyectos estratégicos de la SCGG, en el periodo 2016–2020, asciende a US\$11.2 millones, de los cuales el más representativo corresponde a la modernización de HONDUCOMPRAS, con el 53.6%.

Los proyectos para la implementación del Programa Estratégico 1: Sistema Nacional de Planificación con Enfoque de Resultados, tienen un costo cercano a USD \$2.0 millones, lo que representa el 18% del costo total. Para el Programa Estratégico 2, Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación, los proyectos correspondientes tienen un costo de USD \$ 548.0 mil, que equivale a cerca del 5% del costo total. Por su parte, el Programa 3, Modernización y Eficiencia en el Sector Público Hondureño, tiene un costo aproximado de USD \$ 1.8 millones para los cinco proyectos que lo componen, equivalente al 16% del costo total. El Programa 4 de Transparencia es el mayor costo pues incluye el proyecto de HonduCompras. Finalmente, los proyectos del Programa 5: Coordinación General de Gobierno, tienen un costo cercano a los USD \$ 637.0 mil, representando cerca del 6% del costo total (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1: Presupuesto Multianual Indicativo

Presupuesto Multianual Indicativo 2017-2020		
Programa/Proyecto	Costo Total Periodo: 2017-2020	% Participación
Programa Estratégico 1: Sistema Nacional de Planificación con enfoque de Resultados	2,017,952	18.0%
Políticas públicas vinculadas a las prioridades de desarrollo del país.	341,000	3.0%
Planificación del desarrollo bajo un enfoque de gestión por resultados	886,000	7.9%
Certificación del alineamiento de los nuevos proyectos de inversión pública a las prioridades nacionales	760,787	6.8%
Articulación de la planificación y el presupuesto	30,165	0.3%
Fortalecimiento del MFMP en el marco de la LRF	n.d.	0.0%
Programa Estratégico 2: Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación	548,706	4.9%
Desarrollo e Implementación del Marco Conceptual y Metodológico de los procesos de Monitoreo, Validación y Evaluación	343,706	3.1%
Fortalecimiento de mecanismos, normas y procesos de coordinación para la mejora de la gestión de información del Sistema de Monitoreo y Evaluación (MyE)	80,000	0.7%
Evaluación de políticas públicas, programas y proyectos	125,000	1.1%
Programa Estratégico 3: Modernización y Eficiencia en el Sector Público Hondureño	1,800,000	16.0%
Simplificación de procesos en el sector público	800,000	7.1%
Diseño de políticas públicas de Modernización y Gobierno Digital e implementación del Control Interno institucional.	n.d.	0.0%
Fortalecimiento de las competencias del recurso humano del sector público.	n.d.	0.0%
Estrategia de innovación pública.	1,000,000	8.9%
Mejorar el diseño de la estructura organizacional	n.d.	0.0%
Programa Estratégico 4: Transparencia en el Sector Público	6,215,000	55.4%
Fortalecimiento de los mecanismos de transparencia en Honduras	200,000	1.8%
Modernización de HonduCompras	6,015,000	53.6%
Programa Estratégico 5: Coordinación General de Gobierno	637,000	5.7%
Fortalecimiento institucional para mejorar la función de coordinación general del Gobierno por parte del Despacho Ministerial	n.d.	0.0%
Fortalecimiento de los Gabinetes Sectoriales	637,000	5.7%
Escuela de Alta Gerencia Pública	n.d.	0.0%
Presupuesto Total	11,218,658	100%

IX. PLAN OPERATIVO 2016-2017

El PEI-SCGG contiene 17 proyectos o intervenciones de cuya ejecución se espera, como resultado fundamental, fortalecer la capacidad de la SCGG para implementar la Gestión por Resultados en la administración pública hondureña.

Con el propósito de dejar bases sólidas que garanticen la sostenibilidad del modelo de Gestión por Resultados en el mediano y largo plazo, el mayor esfuerzo de ejecución de estos proyectos se realizará entre 2016 y 2017. Por ello, se elaboró un Plan Operativo para estos dos años, el cual toma el proyecto como la unidad de gestión. Para cada uno de ellos, el POA incluye el objetivo, los productos y las consultorías requeridas para apoyar el proceso de ejecución. Así mismo, el POA define la Agencia de Cooperación que podría apoyar cada uno de los proyectos (en el caso de la UE se especifica el número de días de expertos de corto plazo), la Dirección de la SCGG responsable, las Instituciones de gobierno beneficiarias con cada una de las intervenciones y el tiempo requerido para la ejecución.

El POA 2016-2017 se presenta en el anexo. Sus elementos más destacables son:

- Para la ejecución de los 17 proyectos se requeriría desarrollar cerca de 22 consultorías internacionales, lo que implica elaboración de TDR, selección y contratación de consultores y acompañamiento al proceso de ejecución del trabajo por parte de las áreas técnicas y de la asistencia técnica internacional. Para facilitar esta labor se elaborará una ruta crítica por cada proyecto y se definirá un funcionario de la SCGG responsable del mismo.
- La UE, mediante el programa MADIGEP, apoyaría con la contratación de más de 3.400 días de expertos de corto plazo (entre sénior y junior), interviniendo en la mayoría de proyectos (salvo en Honducompras y criterios de priorización de la inversión pública). El BID también apoyaría la ejecución de distintos proyectos del PEI 2017-2020, mediante asistencias técnicas no reembolsables, algunas de las cuales ya se encuentran en operación.
- Se contará con el apoyo técnico del Departamento Nacional de Planeación de Colombia, principalmente en los temas de planificación estratégica por niveles y ámbitos y para monitoreo, validación y evaluación. Dicho apoyo se concretará en un Convenio de Cooperación que debería hacerse efectivo en 2016.
- La ejecución del POA 2016-2017, permitirá que la SCGG disponga de un conjunto de nuevos productos esenciales para apoyar la implementación de la Gestión por Resultados, dentro de los cuales se destacan los siguientes:
 - Norma técnica y metodológica para la certificación de políticas públicas e implementación en 5 casos piloto.

- Formulación e implementación de Ley de Planificación y Presupuesto por Resultados
- Metodologías y normativas de planificación por niveles y ámbitos
- Implementación del Modelo de GpR en 10 casos piloto
- Actualización del Marco Macro Fiscal de Mediano Plazo según estándares internacionales y propuesta metodológica para la elaboración del Marco de Gasto de Mediano Plazo.
- Reglamentación de la Ley de Responsabilidad Fiscal, especialmente en los temas de seguimiento a dicha norma
- Diseño del marco conceptual y metodológico de los procesos de Monitoreo, Validación y Evaluación.
- Programas institucionales evaluados a nivel de diseño, desempeño y resultado.
- Política pública de modernización y de gobierno digital aprobadas
- Política Integral de Transparencia, Probidad y Ética de Honduras aprobada y en proceso de implementación.
- Propuesta de estructura operativa de funcionamiento de los Gabinetes Sectoriales y revisión/aprobación de los protocolos y rutinas de trabajo del Centro de Gobierno.
- Escuela de Alta Gerencia Pública diseñada e implementada

X. ANEXOS

ANEXO 1 –FUNCIONES DE LAS DISTINTAS AREAS DE LA SCGG

Gabinete del Secretario de Estado

- a) **Oficina Técnica del Despacho del Secretario de Estado:** es la encargada de proporcionar el apoyo técnico en las actividades relacionadas con la gestión del Gobierno y en los temas asignados por el Presidente de la República al Secretario Coordinador. Además, le corresponde el apoyo administrativo, que comprende, entre otros, el manejo de la correspondencia, de la agenda, asistencia protocolaria, logística y las demás que le asigne el Secretario Coordinador.
- b) **Asesoría Jurídica:** es la responsable de proporcionar asistencia legal al Secretario Coordinador, en los asuntos que le requiera.
- c) **Asesoría Técnica:** es la responsable de proporcionar asistencia técnica especializada al Secretario Coordinador en los asuntos que le requiera.
- d) **Unidad de enlace con los Gabinetes Sectoriales y Centro de Gobierno:** es la encargada de apoyar al Secretario Coordinador en su relación con los Gabinetes Sectoriales y el Centro de Gobierno, en coordinación con las Direcciones Presidenciales.
- e) **Oficina Presidencial de Seguimiento a Programas y Proyectos:** es la responsable del seguimiento de la ejecución de programas y proyectos financiados principalmente con fondos externos y de asesorar a las unidades ejecutoras para lograr la efectividad de su ejecución. Deberá presentar informes mensuales al Secretario Coordinador, en coordinación con la Dirección Presidencial de Gestión por Resultados.

Unidades adscritas al Despacho del Secretario Coordinador:

- a) **Escuela de la Función Pública:** es el órgano especializado para la promoción de las competencias, capacidades y mejora de los servidores públicos en el manejo de la gestión pública.
- b) **Unidad Técnica de Seguridad Alimentaria y Nutricional (UTSAN):** es la responsable de desarrollar la coordinación, planificación, seguimiento, monitoreo, evaluación y la ejecución de la política de seguridad alimentaria y nutricional en estrecha colaboración con la Dirección Presidencial de Planificación Estratégica, Presupuesto e Inversión Pública y la Dirección Presidencial de Gestión por Resultados. Es la responsable de la divulgación de la Ley de Seguridad Alimentaria y Nutricional y de iniciativas para la formación de recursos humanos en esta materia.

- c) **MCA-Honduras/INVEST-H (Programa Cuenta del Milenio):** es la entidad responsable para la administración y supervisión de la implementación del Programa Cuenta del Desafío del Milenio y la ejecución de proyectos y actividades a ella asignados.

Direcciones y Divisiones.

Dirección Presidencial de Planificación Estratégica, Presupuesto e Inversión Pública (DPPEIP):

- a) **Planificación Estratégica y Políticas Públicas:** es la encargada de coordinar y desarrollar los procesos de planificación estratégica nacional y sectorial de mediano y largo plazo articulados a la Visión de País y Plan de Nación, formular la normativa para el diseño, análisis y aprobación de políticas públicas y su incorporación al Sistema de Planificación y Presupuesto; desarrollar investigaciones y análisis prospectivos.
- b) **Presupuesto por Resultados:** es la responsable de asegurar que la política de gasto público tenga enfoque de desarrollo que garantice el logro de los objetivos del Plan de Gobierno y el financiamiento de las prioridades gubernamentales; asignar el gasto sectorial en base a las prioridades establecidas en el Sistema de Planificación Nacional y en consistencia con el marco fiscal anual y plurianual; y definir las estructuras presupuestarias institucionales sobre la base de la planificación estratégica en coordinación con la Secretaría de Finanzas.
- c) **Inversión Pública y Cooperación Externa:** es la responsable de garantizar el alineamiento del Programa de Inversión Pública a las prioridades nacionales, sectoriales e institucionales; desarrollar las políticas para la armonización de la cooperación externa con las prioridades nacionales; y, en coordinación con la Secretaría de Relaciones Exteriores, apoyar los procesos de gestión de cooperación externa a fin de garantizar la efectividad de la misma.
- d) **Planificación y Desarrollo Territorial:** es la encargada de coordinar los procesos de articulación de la planificación territorial con la planificación sectorial y nacional, en el marco del Sistema Nacional de Planificación, Presupuesto e Inversión Pública y la Gestión por Resultados.

Dirección Presidencial de Gestión por Resultados (DPGR):

- b) **Monitoreo y Seguimiento:** es la encargada de establecer los mecanismos de análisis e información de los avances en las prioridades nacionales para el Presidente de la

República, el Secretario Coordinador General de Gobierno y el Centro de Gobierno; asegurar el seguimiento de la gestión institucional a través de los Directores de Cumplimiento; establecer las normas, mecanismos y las metodologías para dicho proceso; dirigir el monitoreo de productos de la gestión institucional a través del Sistema Presidencial de Gestión por Resultados; y establecer las normas, mecanismos y la metodología para dicho proceso.

- c) **Planificación institucional:** es la encargada de coordinar y apoyar los procesos de planificación institucional estratégica y operativa.
- d) **Integración de Sistemas:** es la encargada de administrar el Sistema Presidencial de Gestión por Resultados, integrar y generar la información sobre la programación y ejecución en todos los niveles de planificación; producir la información para la toma de decisiones por parte del Presidente de la República, el Secretario Coordinador General de Gobierno y los Directores Presidenciales; construir el Sistema Público de Información para la Gestión por Resultados mediante la articulación de los sistemas institucionales de información.
- e) **Evaluación:** es la encargada de establecer los lineamientos y analizar los procesos de la gestión de información, estadísticas y registros administrativos institucionales; evaluar el diseño, proceso, desempeño, impacto y costo-efectividad de las políticas públicas, programas, proyectos e instituciones, formulando las recomendaciones pertinentes.
- f) **Validación y Verificación:** es la encargada de diseñar y establecer normas y mecanismos para la validación y verificación de la información institucional de la ejecución de programas y proyectos; generar informes de recomendaciones para la toma de decisiones sobre los hallazgos del proceso de validación y verificación.

Dirección Presidencial de Transparencia, Modernización y Reforma del Estado (DPTMRE):

- b) **Transparencia y Rendición de Cuentas:** es la encargada de coordinar, supervisar, monitorear y ejecutar, conjuntamente con las instituciones competentes, las acciones tendentes a transparentar la gestión pública en las instituciones del Poder Ejecutivo; coordinar y dar seguimiento y monitoreo, entre otras, a las iniciativas de transparencia, Plan de Gobierno Abierto, EITI, COST, el Convenio con Transparencia Internacional, así como la observancia del Código de Conducta Ética del Servidor Público y los programas del Gobierno de la República en esta materia. Dentro de esta División funcionará el Oficial de Información Pública de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno.
- c) **Modernización del Estado:** es la encargada de apoyar la ejecución de medidas de modernización del Estado y la simplificación de procesos que propendan a una administración pública sencilla, pequeña, eficiente y transparente para lo cual

deberá trabajar, conjuntamente con la división de Gobierno Digital. Asimismo, le corresponde coordinar las iniciativas de modernización impulsadas por los Gabinetes Sectoriales y dar seguimiento a la ejecución de los programas en materia de su competencia.

- d) **Gobierno Digital:** es la encargada de diseñar las políticas y planes para la ejecución del gobierno digital y de coordinar con las instituciones del Poder Ejecutivo, promover, regular el uso de las tecnologías de la información y comunicación por parte de éstas en el cumplimiento de sus funciones. Coordinar la ejecución del Plan Maestro de Gobierno Digital y gestionar los procesos de atención al ciudadano mediante el funcionamiento del Sistema Nacional de Trámites (SINTRA).
- e) También tiene a su cargo las oficinas siguientes:
 - **Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado (ONCAE):** es el órgano técnico consultivo del Estado responsable de dictar normas e instructivos de carácter general para desarrollar o mejorar los sistemas de contratación administrativa en sus aspectos operacionales, técnicos y económicos, así como prestar asesoría y coordinar actividades que orienten y sistematicen los procesos de contratación del sector público. La ONCAE actuará en el marco de las competencias asignadas por la “Ley de Contratación del Estado” y la “Ley de Compras Eficientes y Transparentes a través de Medios Electrónicos” y sus respectivos reglamentos.
 - **Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI):** es el organismo técnico especializado del Poder Ejecutivo cuyo propósito es asegurar razonablemente la efectividad del proceso de control interno institucional, en procura de una gestión de los recursos públicos, eficaz, eficiente, responsable y transparente.

Secretaría General

Es el órgano de comunicación de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno. Le corresponde la coordinación y supervisión de las siguientes funciones: servicios legales, comunicación institucional y servicios de gestión de la cooperación externa.

Unidades de Apoyo de la Secretaría:

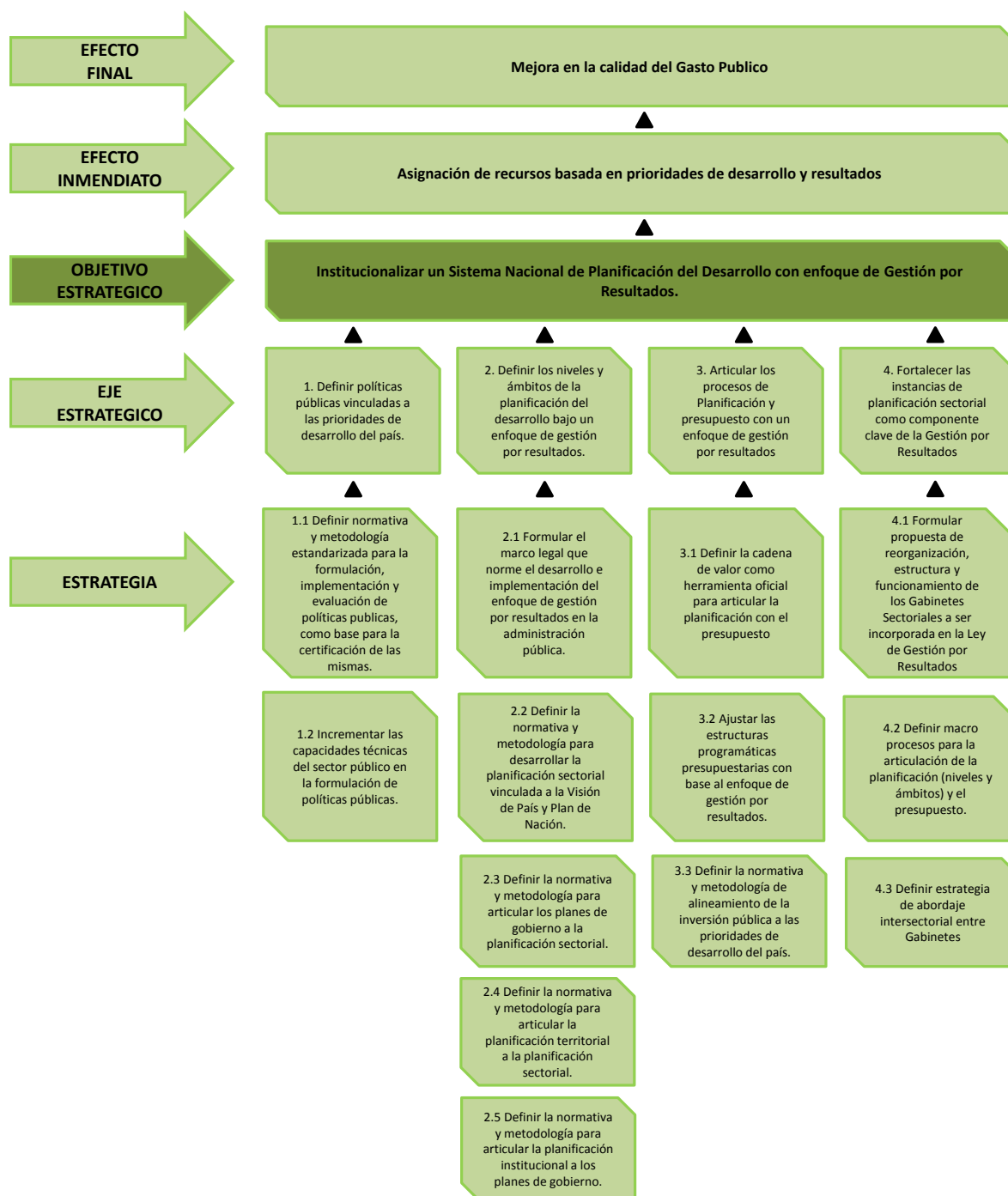
- a) Informática;
- b) Planeación y Evaluación de la Gestión;
- c) La Gerencia Administrativa, que cuenta con las siguientes subgerencias:
 - 1. Presupuesto;
 - 2. Recursos Humanos;
 - 3. Recursos Materiales y Suministros; y,
 - 4. Unidad Administradora de Proyectos.
- e) Comunicaciones y Relaciones Públicas.

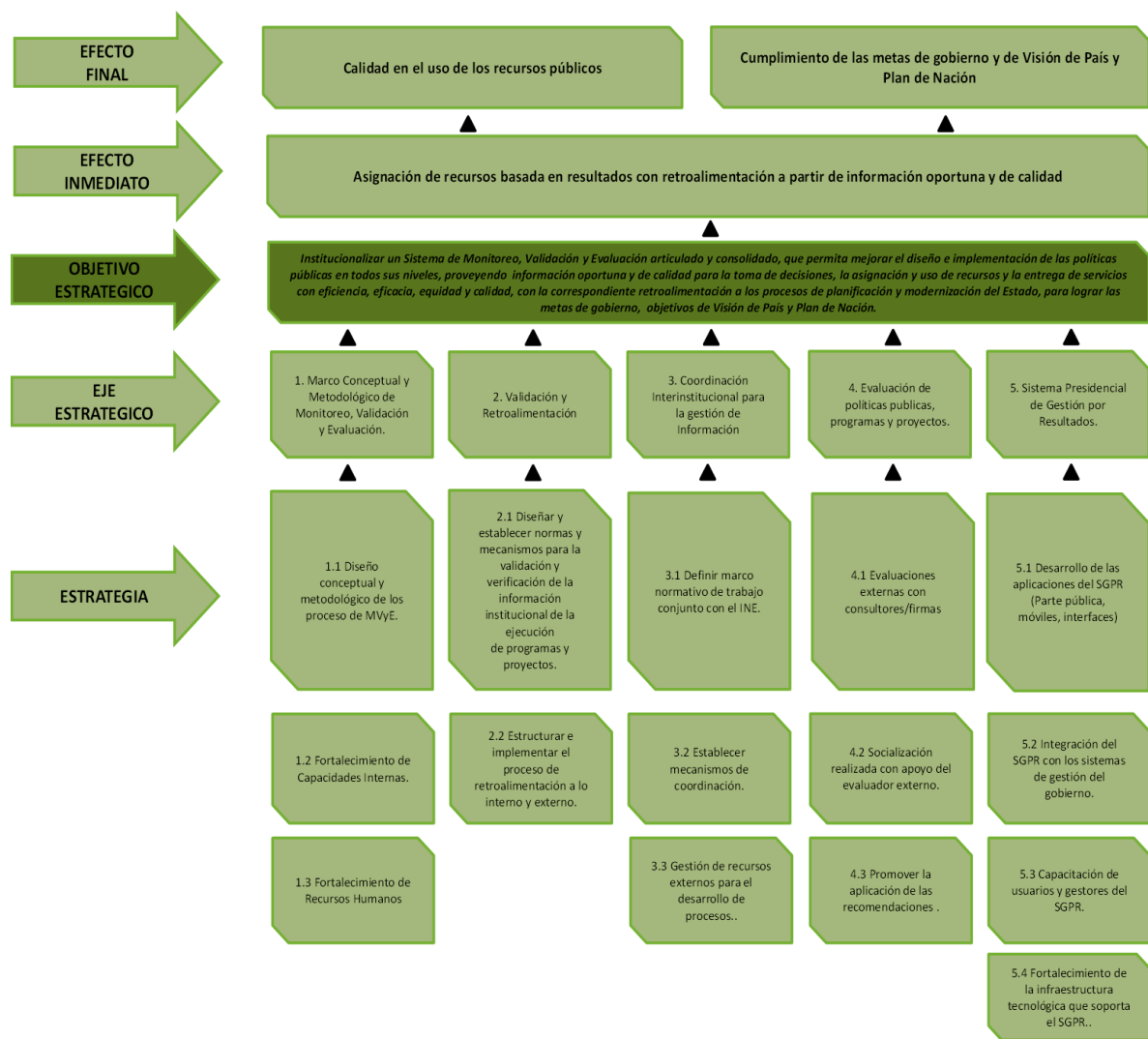
Las unidades de apoyo señaladas en los Artículos 7 y 8 tendrán las funciones que se les atribuyan en el Reglamento de Organización, Funciones y Competencias del Poder Ejecutivo.

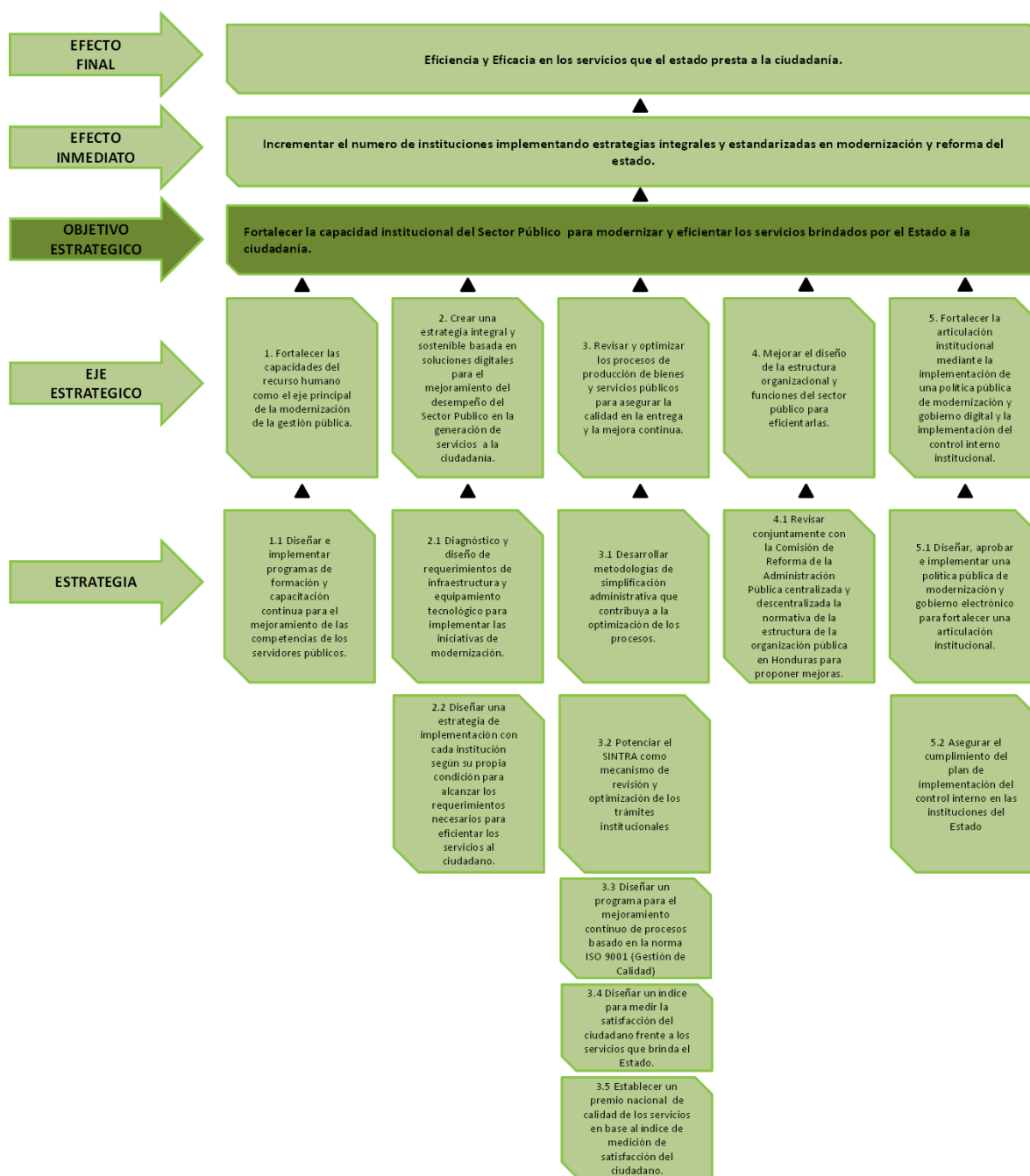
Auditoría Interna

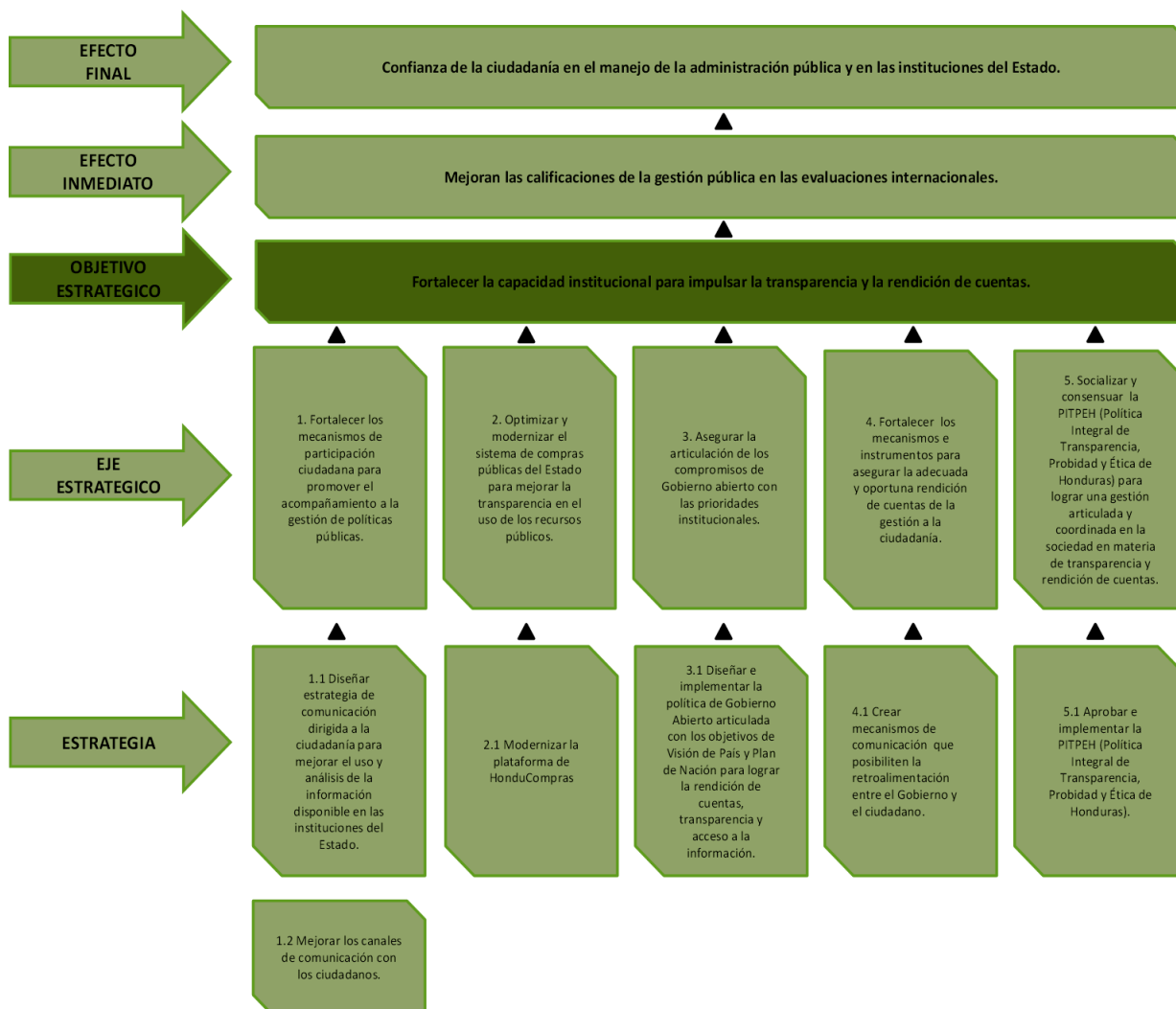
Es el órgano a cargo de la actividad independiente y objetiva de aseguramiento y asesoría, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno. El funcionamiento de la Auditoría Interna se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, el Marco Rector de las Unidades de Auditoría Interna del Sector Público, así como todas aquellas normas que en el ejercicio de sus atribuciones dicte el Tribunal Superior de Cuentas.

ANEXO 2 – ARBOLES DE SOLUCIONES









ANEXO 3 - CAPACIDAD OPERATIVA INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico OE1 - Responsable Dirección Presidencial de Planificación Estratégica, Presupuesto e Inversión Pública

Institucionalizar un Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo con enfoque de gestión por resultados.

<i>Componente</i>	<i>Capacidad Operativa</i>			
	<i>Recursos Financieros</i>	<i>Recursos Humanos</i>	<i>Procesos Internos Claves</i>	<i>Sistemas de Información</i>
Políticas Públicas	No es un factor crítico	Falta de recursos humanos institucionalizados	Proceso para certificar políticas públicas	
Planificación del Desarrollo	No es un factor crítico	Falta de recursos humanos institucionalizados	Cadenas de valor ajustadas para vincular la planificación nacional, sectorial e institucional (Proceso actual)	
		Falta de estructura orgánico funcional estandarizada de los GS		
Articulación plan-presupuesto	No es un factor crítico		Cadenas de valor ajustadas para vincular la planificación nacional, sectorial e institucional	
			Revisión y ajuste de las estructuras presupuestarias	
			Capacitación a los gabinetes sectoriales e instituciones para la formulación de POA Presupuesto	
Fortalecimiento Gabinetes Sectoriales	No es un factor crítico	Falta estructura orgánica funcional estandarizada.	Capacitación a Gabinetes Sectoriales.	

Objetivo Estratégico OE2 - Responsable Dirección Presidencial de Gestión por Resultados

Institucionalizar un Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación (SMVvE) articulado y consolidado, que permita mejorar el diseño e implementación de las políticas públicas en todos sus niveles, proveyendo información oportuna y de calidad para la toma de decisiones, la asignación y uso de recursos y la entrega de servicios con eficiencia, eficacia, equidad y calidad, con la correspondiente retroalimentación a los procesos de planificación y modernización del Estado, para lograr las metas de gobierno, objetivos de Visión de País y Plan de Nación.

Componente	Capacidad Operativa			
	Recursos Financieros	Recursos Humanos	Procesos Internos Claves	Sistemas de Información
Marco Conceptual y Metodológico de Monitoreo, Validación y Evaluación	No se cuenta con recursos financieros suficientes para desarrollar los procesos.	No se cuenta con el recurso humanos suficiente el desarrollo e implementación de los procesos de monitoreo, validación y evaluación	Monitoreo Periódico de la Planificación Capacitación y Socialización Adquisición de recursos humanos	N/a
Validación y Retroalimentación	No se cuenta con recursos financieros suficientes para logística y actividades de campo.	No se cuenta con los recursos humanos para cubrir todos los sectores	Planificación interna Validación in situ Retroalimentación	En desarrollo (base de datos)
Coordinación Interinstitucional para la gestión de Información	No se cuenta con recursos financieros suficientes para el desarrollo de los procesos de gestión de información		Definición de procesos relacionados a la gestión de información Establecimiento de un marco de trabajo conjunto con el INE Implementación de procesos: IPM, Censo Agrícola	Articular niveles de información entre INE y SPGR

Objetivo Estratégico OE2 - Responsable Dirección Presidencial de Gestión por Resultados

Institucionalizar un Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación (SMVvE) articulado y consolidado, que permita mejorar el diseño e implementación de las políticas públicas en todos sus niveles, proveyendo información oportuna y de calidad para la toma de decisiones, la asignación y uso de recursos y la entrega de servicios con eficiencia, eficacia, equidad y calidad, con la correspondiente retroalimentación a los procesos de planificación y modernización del Estado, para lograr las metas de gobierno, objetivos de Visión de País y Plan de Nación.

Componente	Capacidad Operativa			
	Recursos Financieros	Recursos Humanos	Procesos Internos Claves	Sistemas de Información
Marco Conceptual y Metodológico de Monitoreo, Validación y Evaluación	No se cuenta con recursos financieros suficientes para desarrollar los procesos.	No se cuenta con el recurso humanos suficiente el desarrollo e implementación de los procesos de monitoreo, validación y evaluación	Monitoreo Periódico de la Planificación	N/a
			Capacitación y Socialización	
			Adquisición de recursos humanos	
Evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.	Recursos financieros insuficientes	No se cuenta con el recurso humano necesario	Plan de evaluación anual Identificación de Políticas y Programas a evaluar Definir metodología de evaluación a aplicar	NA
			Socialización de resultados de las evaluaciones	
			Aplicación de los resultados de las evaluaciones (recomendaciones) a políticas/programas evaluados	
Sistema Presidencial de Gestión por Resultados	Se cuenta con los recursos limitados para el desarrollo de consultorías.	Se cuenta con recursos humanos limitados.	Desarrollo de módulos y aplicaciones.	SGPR y sus aplicaciones en desarrollo.
			Desarrollo de interfaces.	SGPR
			Talleres de capacitación.	SGPR
			Presentación del proyecto a organismos y adquisición de los equipos.	SGPR

Objetivo Estratégico OE3 - Responsable Dirección Presidencial de Modernización y Transparencia. Pilar de Modernización.

Fortalecer la capacidad institucional del sector público para modernizar y hacer eficientes los servicios brindados por el Estado a la ciudadanía.

Componente	Capacidad Operativa			
	Recursos Financieros	Recursos Humanos	Procesos Internos Claves	Sistemas de Información
Fortalecimiento de capacidades del recurso humano.	Factor determinante	Limitada capacidad técnica para el fortalecimiento del recurso humano.	Inexistencia de un programa integrado de capacitación.	Inexistencia de una plataforma de formación virtual y presencial.
Lineamientos estratégicos para arquitectura tecnología.	Factor determinante para elaboración de talleres de creación y socialización.	Si se cuenta con la capacidad técnica	Inexistencia de un inventario tecnológico a nivel institucional.	No se cuenta con los sistemas de información necesarios.
Bienes y servicios públicos.	Factor determinante	No se cuenta con suficiente recurso humano	Inexistencia de procesos definidos	Es necesario fortalecer los sistemas existentes.
Estructura organizacional	No es un factor determinante	No se cuenta con suficiente recurso humano	Inexistencia de procesos definidos	No es un factor determinante
Políticas públicas y control interno	Factor determinante	No se cuenta con suficiente recurso humano	Si hay procesos definidos	Fortalecer los sistemas de información existentes

Objetivo Estratégico OE4 - Responsable Dirección Presidencial de Modernización y Transparencia. Pilar de Transparencia.

Fortalecer la capacidad institucional del sector público para modernizar y hacer eficientes los servicios brindados por el Estado a la ciudadanía.

Componente	Capacidad Operativa			
	Recursos Financieros	Recursos Humanos	Procesos Internos Claves	Sistemas de Información
Participación Ciudadana	es importante considerar una asignación presupuestaria para el pleno funcionamiento de mecanismo que fomenten la participación ciudadana	Limitada capacidad técnica en las instituciones públicas para desarrollar mecanismo o instancias de participación ciudadana.	Debilidad en los procesos de aplicación de los protocolos o normativas para el desarrollo de los mecanismos existentes de participación ciudadana.	Inexistencia de un sistema de información para generar foros permanentes de diálogo en los temas relevantes del país con la ciudadanía en general.
Sistema de compras públicas	Factor determinante	Limitada capacidad técnica	Procesos definidos	Se necesita modernizar el sistema actual
Gobierno Abierto	Factor determinante con énfasis en la implementación de los compromisos adquiridos en este plan.	el fortalecimiento de equipo técnico para su proceso de formulación y seguimiento de planes de acción de gobierno abierto	procesos definidos	diseñar e implementar sistemas que permitan la innovación y la tecnología en la gestión de la administración pública
Rendición de Cuentas	para estos temas de fomento a la transparencia y la rendición de cuentas es indispensable contar con apoyo presupuestario para su implementación	Limitada capacidad técnica	Fortalecer los procesos para la debida rendición de cuentas de las instituciones.	diseñar e implementar sistemas que permitan la rendición de cuentas de manera interactiva con la ciudadanía
Política Integral de Transparencia, Probidad y Ética de Honduras	Factor determinante con énfasis en la implementación de los compromisos adquiridos en este política.	Limitada capacidad técnica	Fortalecer los procesos con manuales o protocolos que definan roles de cada institución.	Diseñar e implementar sistemas que permitan dar a conocer el accionar de las instituciones en el marco de la PITPEH.

ANEXO 4 - ACTORES INVOLUCRADOS Y APOYO POLÍTICO

Objetivo Estratégico OE1 - Responsable Dirección Presidencial de Planificación Estratégica, Presupuesto e Inversión Pública

Institucionalizar un Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo con enfoque de gestión por resultados.

Componente	Apoyo Político		
	Actor	Calificación	Acción
Políticas Públicas	Consejo de Ministros	Colaborador	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	Fortalecimiento institucional
	Instituciones	Colaborador	Fortalecimiento institucional
Planificación del Desarrollo	SCGG	Colaborador	Fortalecimiento institucional
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	Fortalecimiento institucional
	Secretaría de Derechos Humanos, Gobernabilidad y Descentralización	Colaborador	Fortalecimiento institucional
Articulación plan-presupuesto	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	SEFIN	Colaborador	Coordinar con la SEFIN y los Gabinetes Sectoriales el trabajo de formulación de POAs- Presupuestos Institucionales
	Secretarías	Neutral	
Fortalecimiento Gabinetes Sectoriales	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	Fortalecimiento institucional

Objetivo Estratégico OE2 - Responsable Dirección Presidencial de Gestión por Resultados

Institucionalizar un Sistema de Monitoreo, Validación y Evaluación (SMVvE) articulado y consolidado, que permita mejorar el diseño e implementación de las políticas públicas en todos sus niveles, proveyendo información oportuna y de calidad para la toma de decisiones, la asignación y uso de recursos y la entrega de servicios con eficiencia, eficacia, equidad y calidad, con la correspondiente retroalimentación a los procesos de planificación y modernización del Estado, para lograr las metas de gobierno, objetivos de Visión de País y Plan de Nación.

Componente	Apoyo Político		
	Actor	Calificación	Acción
Marco Conceptual y Metodológico de Monitoreo, Validación y Evaluación	Ministro Coordinador de Gobierno	Colaborador	
	Máximas Autoridades de Instituciones del SP	Oponente	General mayor nivel de comunicación e información en apoyo a su gestión institucional
Validación y Retroalimentación	Responsables de Programas	Colaborador	
	Directores de Cumplimiento	Oponente	Definir claramente rol de los DC en apoyo a los procesos de la SCGG y velar por su aplicación
Coordinación Interinstitucional para la gestión de Información	MAE del Instituto Nacional de Estadísticas	Oponente	Generar espacios de comunicación y trabajo conjunto
	Instituciones generadoras de estadísticas nacionales	Colaborador	
	Organismos Internacionales de Apoyo (BM, BID, UE)	Colaborador	
Evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.	Responsables de la implementación de políticas/Programas a ser evaluados	Colaborador	
	Responsables de proveer información sobre beneficiarios	Oponente	Lograr acuerdos respecto a selección de muestras de padrones de beneficiarios
	Grupos de delincuentes en zonas de intervención de programas y proyectos.	Oponentes	Lograr acuerdos con autoridades sobre seguridad en áreas conflictivas
Sistema Presidencial de Gestión por Resultados	Presidente, Ministro Coordinador, Director Presidencial	Colaboradores	
	Ministro Coordinador, Director Presidencial, Ministros y directores de las instituciones.	Colaboradores	
	Ministro Coordinador y Director Presidencial de Gestión por Resultados	Colaboradores	
	Organismos internacionales	Colaboradores	

Objetivo Estratégico OE3 - Responsable Dirección Presidencial de Modernización y Transparencia. Pilar de Modernización.

Fortalecer la capacidad institucional del sector público para modernizar y hacer eficientes los servicios brindados por el Estado a la ciudadanía.

Componente	Apoyo Político		
	Actor	Calificación	Acción
Fortalecimiento de capacidades del recurso humano.	Consejo de Ministros	Neutral	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	Secretarías	Colaborador	
Lineamientos estratégicos para arquitectura tecnología.	Consejo de Ministros	Colaborador	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	Secretarías	Oponente	Creación conjunta de los lineamientos a implementar.
Bienes y servicios públicos.	Consejo de Ministros	Colaborador	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	Secretarías	Oponente	Propiciar la implementación conjunta
Estructura organizacional	Consejo de Ministros	Neutral	
	Gabinetes Sectoriales	Neutral	
	Secretarías	Oponente	Realizar el diseño en conjunto
Políticas públicas y control interno	Consejo de Ministros	Neutral	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	Secretarías	Colaborador	

Objetivo Estratégico OE4 - Responsable Dirección Presidencial de Modernización y Transparencia. Pilar de Transparencia.

Fortalecer la capacidad institucional del sector público para modernizar y hacer eficientes los servicios brindados por el Estado a la ciudadanía.

Componente	Apoyo Político		
	Actor	Calificación	Acción
Participación Ciudadana	Consejo de Ministros	Colaborador	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	Secretarías	Colaborador	
Sistema de compras públicas	Consejo de Ministros	Colaborador	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	Secretarías	Colaborador	
Gobierno Abierto	Consejo de Ministros	Colaborador	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	Secretarías	Colaborador	
Rendición de Cuentas	Consejo de Ministros	Colaborador	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	Secretarías	Colaborador	
Política Integral de Transparencia, Probidad y Ética de Honduras	Presidente de la República	Colaborador	
	Consejo de Ministros	Colaborador	
	Gabinetes Sectoriales	Colaborador	
	Secretarías	Colaborador	

Anexo 5 – Perfiles de Proyectos PEI – SCGG en Documento Adjunto

ANEXO 6: PLAN OPERATIVO ANUAL 2016-2017