EUROEMPLEO
Acceso al empleo a través de la mejora de las habilidades laborales y el fomento empresarial en Honduras.

ASISTENCIA TÉCNICA AL PROGRAMA
"ACCESO AL EMPLEO A TRAVÉS DE LA MEJORA DE LAS HABILIDADES LABORALES Y EL FOMENTO EMPRESARIAL EN HONDURAS" (EURO EMPLEO)
LA/2019/412-746

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL SECTOR SOCIAL Y DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL.

MCP31: DIAGNÓSTICO DE POLÍTICAS, PLANES Y ESTRATEGIAS EN MATERIA SOCIAL Y ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCESOS INTERNOS Y DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA SEDESOL

Junio de 2023

José D. Parra Duhalde (Coordinador)
Xenia Gómez Alfaro
Nancy Guerra Interiano

Asistencia Técnica implementada por:
IDOM involas

Este documento fue realizado con la contribución de la Unión Europea. Su contenido es exclusiva responsabilidad de sus autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

ACRÓNIMOS

CENISS	Centro nacional de Información del Sector Social
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CONAPOA	Coordinación Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños
CONCAPS	Consejo Nacional de Coordinación y Articulación de Políticas Sociales
CHEPES	Centro de Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el sector Socia
DIGAM	Dirección General del Adulto Mayor
DIGER	Dirección de Gestión por Resultados
DINAF	Dirección Nacional de la Infancia
DIRRSAC	Dirección de Regulación, Registro y Seguimiento de Asociaciones Civiles
ERP	Estrategia de Reducción de Pobreza
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FHIS	Fondo Hondureño de Inversión Social
GIZ	Agencia Alemana para la Cooperación al Desarrollo Internacional
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
LGBTIQ+	Lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y con orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales diversas
LMPS	Ley Marco del Sistema Protección Social
MADIGEP	Medidas de Apoyo al Desarrollo Institucional y la Gestión de Políticas Públicas
NN	Niños y Niñas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Observatorio de Desarrollo Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONGD	Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo
ONADICI	Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno de las Instituciones Públicas
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PCD	Personas con Discapacidad
PEA	Población Económicamente Activa
PEG	Plan Estratégico de Gobierno
PEI	Plan Estratégico Institucional
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
POA	Plan Operativo Anual
PRAF	Programa de Asignación Familiar
PROASOL	Programa de Acción Solidaria (PROASOL
RENPI	Registro Específico Nacional para la Primera Infancia
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEDIS	Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social
SESAL	Secretaría de Salud
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SIAFI	Sistema de Administración Financiera Integrada
SIGPRET	Sistema de Gerencia Pública por Resultados y Transparencia
SDS	Secretaría de Desarrollo Social

SGJD	Secretaría de Gobernación Justicia y Descentralización
SPE	Secretaría de Planificación Estratégica
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UPEG	Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión

Resumen Ejecutivo

Honduras es catalogado como el segundo país más pobre de América Latina y el Caribe después de Haití con un índice actual de pobreza que oscila (según fuente) entre el 50 al 70% y una extrema pobreza de hasta el 30% de su población. Los origenes de la pobreza y extrema pobreza son estructurales y se relacionan, primordialmente, con la base económica del país y con una de la más desigual distribución del ingreso de la región. Esto acompañado de políticas públicas que han enfrentado la pobreza mediante intervenciones de corto plazo, frecuentemente, como medio proselitista durante los ciclos electorales, ha producido que los esfuerzos públicos para el combate de la pobreza y pobreza extrema no hayan obtenido resultados contundentes y sostenidos. Más bien, mientras la pobreza en la Región ha experimentado una importante disminución, la pobreza en Honduras se ha mantenido relativamente estable durante los últimos 20 años. La tendencia en la distribución del Ingreso en Honduras, también demuestra un desmejoramiento con relación al resto de la Región siendo esto una expresión de políticas públicas que no favorecen el traslado de los beneficios del crecimiento económico que ha experimentado Honduras en términos de crecimiento del PIB.

La pobreza rural, la feminidad de la pobreza y la pobreza y extrema pobreza que afecta a mujeres, niños/as, adultos mayores, grupos étnicos y otros grupos vulnerables es aún más acentuada y violenta de forma excesiva los derechos básicos de estos grupos de personas. En todos los índices de pobreza y extrema pobreza de estos grupos sociales, Honduras demuestra posicionarse más alto que el promedio de la Región.

Históricamente, las políticas públicas se han orientado a paliar los efectos más inmediatos de diversas medidas de ajuste estructural, priorizando el acceso a programas no contributivos de asistencia social con el segundo esfuerzo fiscal de protección social más bajo de la región. Los Programas de Asistencia social implementados entre los años 1950 y 80 que, principalmente, se concentraron en la entrega de alimentos a segmentos de la población tuvieron un limitado éxito por su errónea focalización y mínima cobertura poblacional. Mientras desde 1990 se iniciaron programas de transferencias monetarias por trabajo en obras públicas y bonos de asignación familiar que han sido cuestionadas por fallas de focalización dejando de beneficiar a los más pobres. Por su lado, la Estrategia de Reducción de Pobreza no logró sus metas y objetivos de disminución drástica de la pobreza desviando sus fondos a financiamiento del Gasto Corriente del Estado.

Con el evidente fracaso de las políticas asistencialistas y el fracaso de la Estrategia de Reducción de la Pobreza, desde el 2010 con el acuerdo de Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022, se inicia un proceso de re-conceptualización del enfoque de protección social planteando un esquema planificado intersectorial de largo plazo de "protección en desarrollo" lo que implicaba, entre otros, proveer de asistencia social enfocada a la promoción de factores de desarrollo durante fases del ciclo de vida. Este concepto se materializó en diversos programas en educación, salud, nutrición y empleo que vistos de forma aislada tuvieron relativo buen éxito (aunque baja cobertura) hasta que la mayoría de estos finalizaron en el 2014. En general, la evaluación de los resultados de los esfuerzos promovidos por las medidas del Plan de Nación ha sido evaluados como opuestos a lo

esperado experimentando un empeoramiento de los niveles de pobreza crítica y una reducción insatisfactoria del índice general de pobreza.

En términos sectoriales, Honduras cuenta con una gran diversidad de políticas y programas que apuntan hacia la atención de grupos sociodemográficos específicos con medidas de protección social. Lamentablemente, una de las características de estas políticas y programas ha sido su falta de articulación, su politización, falta de transparencia, visibilidad y sostenibilidad política y financiera. En consecuencia, el Gasto Social ha aumentado al son de la cantidad y diversidad de Programas de Asistencia Social con una clara tendencia altos y bajos según las coyunturas electorales sufriendo, por lo tanto, la continuidad y la cobertura de estos programas.

El actual gobierno ha iniciado un proceso de construcción de una Política Marco del Sistema de Desarrollo y Protección Social basada en derechos y en el ciclo de vida. Esta nueva política que todavía está en ciernes, tendría como objetivo erradicar la pobreza a través de intervenciones de desarrollo que construyan las condiciones estructurales para el rompimiento del ciclo de pobreza intergeneracional. Actualmente, a falta de una Política General de Reducción de la Pobreza, el Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026 establece algunas medidas urgentes que se oriente hacia la atención de los grupos más vulnerables tales como Adulto Mayor, Infancia y Juventud, Pueblos indígenas y Afrohondureños, Personas con Discapacidad y Comunidad LGBTIQ+). En la SEDESOL, los incipientes ejercicios de planificación en consistencia con el Plan de Gobierno aún no han logrado un grado de arraigo suficiente como para lograr y sostener una posición de liderazgo en el Sector Social. Por lo tanto, como conclusión general de este Informe que los máximos esfuerzos se orienten hacia la construcción de un Plan Estratégico Institucional que corresponda a las políticas establecidas en el Plan de Gobierno. En este contexto, es esencial destacar que, por primera vez en la historia reciente, la "Rectoría" del Sector Social es asignada por el Marco Legal vigente, a una Secretaría de Estado que no es la Secretaría de la Presidencia, en este aspecto la responsabilidad de la SEDESOL se dirige hacia la construcción de un Sistema de Desarrollo y Protección Social que se basa en dos pilares: 1. La formulación e implementación de Políticas y Estrategias de Desarrollo y Protección Social que estén en capacidad, bajo un solo concepto, de dirigir todas las intervenciones orientadas al desarrollo y protección social de la gran mayoría de la población hondureña en cada una de las fases del ciclo de vida, y, 2. La dirección del conjunto de instituciones del Estado y la orientación de las Asociaciones de la Sociedad Civil, Sector Privado y Organismos de Cooperación Internacional hacia metas, objetivos y medidas de política comunes.

En la actualidad, estos pilares de intervención se fundamentan en un Marco Legal que si bien le confiere atribuciones y funciones a la SEDESOL que corresponden a una institución "Rectora" adolece, de al menos, dos problemas fundamentales: 1. Las atribuciones de la SEDESOL sobre otras instituciones del Sector Social no se reflejan en los instrumentos legales de creación y funcionamiento de estas otras instituciones. Este hecho podría limitar el grado de influencia (o comando y control) de la SEDESOL sobre las Instituciones del Sector Social que podrían "de jure" desatender indicaciones de la SEDESOL. De ahí que la instancia de "Rectoría por Consenso" se daría a través del Gabinete Social que es liderado por la SEDESOL. 2. La "Rectoría" de SEDESOL ante el Sector Social se legitimaría a través de la construcción de Políticas y Estrategias que demostraran capacidad real para conceptualizar y transformar el discurso político en estrategias y medidas de política que aborden la complejidad de la pobreza en todos sus matices y orígenes enfrentándola de forma estructural y sostenida en el largo plazo. Estos considerandos requieren de un marco legal,

organizacional y de recursos humanos con los que en la actualidad la SEDESOL no cuenta satisfactoriamente y que, por lo tanto, deben fortalecerse de forma contundente.

A propósito del Marco Legal inmediato, la Misión ha constatado que este no es consistente con una clara división del trabajo, duplica funciones entre diversas Unidades Técnicas, asigna funciones compartidas y concurrentes sin identificar los mecanismos de acción conjunta, y no atribuye con claridad la articulación de la jerarquía institucional. Una propuesta de reforma del Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 ha sido elaborado por la Misión. Esta situación repercute en la Estructura Orgánica que, desde la creación de la SEDESOL ha sufrido siete reformas y cuyos flujos de trabajo se tornan complejos, particularmente, en la medida que Direcciones esenciales como la de Políticas Públicas no ha sido habilitada y la Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas (sin habilitar) duplica las funciones de la UPEG. El nivel de complejidad del trabajo de la SEDESOL también se ve afectado por tres factores: 1. El hecho que solo entre el 25 y el 30% de su personal esté asignado al desempeño de funciones sustantivas mientras el resto del personal se divide entre funciones de apoyo y, primordialmente, funciones administrativas. Esta asignación de personal desfavorece el mandato principal de la SEDESOL en cuanto se refiere a su función "Rectora" del Sector Social, 2. El personal asignado al ejercicio de las funciones sustantivas, lamentablemente, no cuenta con las competencias académicas ni experiencia en el sector público suficientes para llevar a cabo tareas extremadamente complejas relativas al diseño de Políticas Públicas en materia de lo Social. Sin menoscabo de la actitud positiva, voluntad de trabajo y activismo del personal de la SEDESOL, es necesario una pronta y profunda reestructuración del Talento Humano revirtiendo la actual asignación entre el personal sustantivo y el personal de apoyo, la contratación de personal de alto nivel para su asignación en la Dirección de Políticas, CHEPES y ODS. 3. Otro factor que incide en el ambiente laboral de la SEDESOL y que afecta la eficiencia de la institución, es la incertidumbre que produce la precariedad contractual que afecta al 90% del personal que se encuentra bajo la modalidad de "Contrato".

La discordancia entre el mandato esencialmente de carácter de "Políticas Públicas" y la actual disposición y disponibilidad de Talento Humano, se refleja en los "Servicios" o "Entregables" con valor público que produce la SEDESOL cuyas características son un claro reflejo de la carencia de un enfoque único de gestión, producto, esencialmente, de la falta de un Plan Estratégico Institucional que claramente defina las líneas de intervención y de ahí derive sus resultados y productos.

No menos importante, es la percepción de las Unidades Técnicas sobre la gestión administrativa que, esencialmente, es concebida como una especie de barrera para la ejecución de tareas. Una revisión de los sistemas y prácticas administrativas arrojó que estas, en general, dependen de los sistemas y prácticas formalmente establecidas por la SEFIN, ONCAE y ONADICI por lo que en lo que concierne a sistemas administrativos no cabe acción alguna. Por el contrario, se encontraron problemas en el Talento Humano asignado como "Enlaces Administrativos" que no están capacitados para cumplir con este rol. Esto produce reprocesamientos innecesarias y una carga adicional para la gestión de Pre-intervención, compras y viáticos.

Finalmente, el activo más importante que produce la Misión es un conjunto de 16 Manuales de Procesos cuya elaboración se basa en el análisis de 16 Manuales que previamente se habían elaborado por la SEDESOL. La elaboración de los nuevos 16 Manuales establece alrededor de 130

nuevos procesos alineados a las funciones asignadas a 16 Unidades seleccionadas de la SEDESOL en correspondencia con las prioridades definidas en el Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026.

CONTENIDO

1 Antecedentes 1

Parte Primera: Pobreza y Políticas Públicas 3

1. Imagen General de la Pobreza en Honduras 4

1.1 Feminidad de la Pobreza 6

1.2 Niñez 7

1.3 Pueblos Originarios y Afrodescendientes 8

1.4 Adulto Mayor 10

1.5 Personas LGBTIQ+ 12

2 Protección Social en Honduras 12

2.1 Antecedentes Históricos de las Políticas, Planes y Programas de Protección Social en Honduras 12

3 Políticas y Planes Generales 14

3.1 Políticas de Protección Social 14

3.2 Planes Generales 15

3.3 Políticas, Estrategias y Planes Temáticos relacionados con el Sector Social 17

3.4 Políticas de Protección Social 19

3.5 Plan Estratégico de Gobierno 20

3.5.1 Ámbitos, Objetivos Estratégicos y Específicos en áreas de interés de la SEDESOL:.. 22

3.5.2 Estado actual del Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026 23

4 Marco Legal 23

5 Gasto Social 25

6 Coordinación de la Institucionalidad de la Protección social 27

7 Conclusión 29

Parte Segunda: Revisión Funcional de la Secretaría de Estado de Desarrollo Social SEDESOL 31

8 REVISIÓN FUNCIONAL DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL... 32

8.1 Marco Político 32

8.2 Marco Legal 35

8.2.1 Decretos Ejecutivos y Acuerdos Ministeriales 35

8.2.2 Convenios 42

8.2.3 Relación entre SEDESOL y sus Entes Desconcentrados 44

8.3 MARCO PROGRAMÁTICO 48
8.3.1 Plan Estratégico Institucional 48
8.3.2 Planificación Operativa Anual 49
8.4 ORGANIZACIÓN 50
8.4.1 Evolución de Organigrama SEDESOL 52
8.5 RECURSOS FINANCIEROS 59
8.6 RECURSOS HUMANOS 60
8.6.1 Distribución 61
8.6.2 Distribución Etaria y de Género 64
8.6.3 Inclusión Laboral de Pueblos Originarios y Afrohondureños, LGBTIQ+ y Personas con Discapacidad 66
8.6.4 Modalidad de Contrato y Sueldos 66
8.6.5 Caracterización del Trabajo 67
8.7 BIENES Y SERVICIOS DE SEDESOL 69
8.8 LA ADMINISTRACIÓN EN LA SEDESOL: COMPLICACIÓN O FACILITACIÓN 74
9 Manuales de Procesos 79
10 Conclusión 92
ANEXOS 97
i. Anexo 1. Leyes, Decretos y otros instrumentos legales relacionados con el Sector Social 97
ii. Anexo 2. Examen del Acuerdo 012-SEDESOL-2022 Consistencia, Duplicidades, Adiciones y Propuesta de Reforma 100
iii. Anexo 3 Informe Resultado De Talleres De Diagnóstico Organizacional 159
iv. Anexo 4 Distribución de Personal por Unidad Administrativa y Modalidad de Contratación 180
11 Bibliografía 182

1 ANTECEDENTES

Este Informe es parte de la Asistencia Técnica al Programa "Acceso al empleo a través de la mejora de las habilidades laborales y el fomento empresarial en Honduras" (EURO EMPLEO) la/2019/412-746, Actividad de asistencia técnica de corto plazo: Diagnóstico de políticas, planes y estrategias en materia social y actualización de los procesos internos y de la estructura organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), MCP31.

El presente Informe se divide en dos partes:

Una Primera Parte que da cuenta de la situación general del estado de la pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad de diversos grupos sociales en Honduras como los niños/as, adultos mayores, personas con discapacidades y personas LGBTIQ+. Esta parte también describe y analiza las políticas y programas de protección social que, históricamente, se han aplicado en Honduras para abordar la pobreza y extrema pobreza. El propósito de obtener una visión general la situación de la pobreza y extrema pobreza y las políticas aplicadas en Honduras, es establecer el estado y dimensión del área de intervención de trabajo de la SEDESOL.

La Parte Segunda de este Informe contienen una Revisión Funcional de la SEDESOL y tiene como finalidad la descripción y análisis de la consistencia y coherencia de la actual institucionalidad que caracteriza a la SEDESOL con relación a su marco de actuación. De ahí que se realiza un análisis de las políticas de desarrollo y protección social vigentes expresadas en enunciados de política que se derivan de diversos instrumentos tales como el Plan Bicentenario y el Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026. Un análisis de consistencia del Marco Legal también es objeto de análisis y se orienta, principalmente, a los instrumentos legales del ámbito inmediato de la SEDESOL, con especial énfasis en aquellos Decretos Ejecutivos, Acuerdos Ministeriales y Convenios de Cooperación Interinstitucional que establecen las atribuciones y funciones de la Institución. Se destaca la identificación de duplicidades y necesidades de simplificación que concluyen en propuestas de reforma del Marco Legal vigente.

La consistencia del Marco Programático y los instrumentos de planificación estratégica y operativa es abordada desde el punto de vista de la cadena de valor por resultados y la jerarquía programática. Asimismo, la estructura orgánica de la SEDESOL es examinada con la finalidad de conceptualizar la lógica inicial de organización y los frecuentes cambios que se han dado desde su creación, así como establecer la consistencia de las reformas con el mandato institucional y el funcionamiento real de esta entidad.

El análisis de los Recursos Financieros y Humanos con los que cuenta la SEDESOL, enfatiza la necesidad de un reordenamiento estructural en aras de mejorar la capacidad institucional de respuesta.

El Informe aborda uno de los problemas que, de parte del personal de SEDESOL, se ha identificado como "barrera" para asegurar un buen flujo de trabajo: La extrema burocracia que caracteriza la administración financiera, particularmente, aquellos trámites que se relacionan como compras, adquisiciones y viáticos.

Finamente, el Informe da cuenta del estado actual de los Manuales de Procesos de 16 dependencias de SEDESOL que han sido objeto de reformulación de parte de la Misión.

Parte Primera: Pobreza y Políticas Públicas

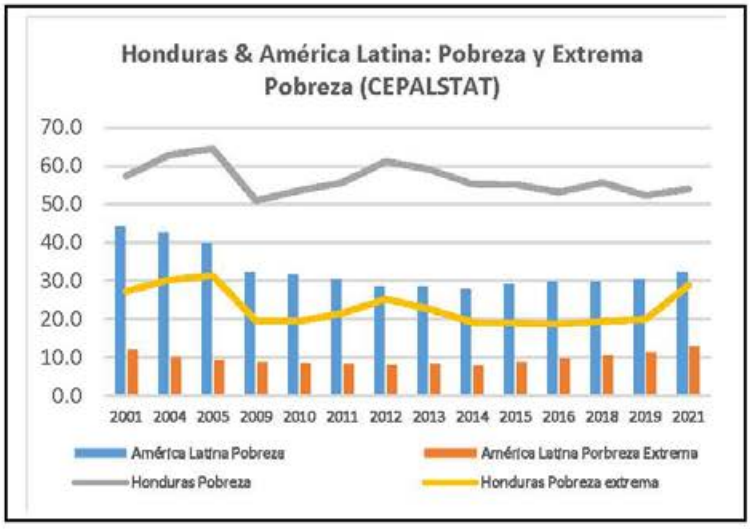
1. IMAGEN GENERAL DE LA POBREZA EN HONDURAS

En diez años el mundo avanzó en 9.37 puntos porcentuales en la reducción del flagelo de la extrema pobreza mientras en Honduras se redujo en un 0.59%. (Banco Mundial, 2020)

Honduras es el segundo país más pobre de América Latina después de Haití presentando niveles históricos de pobreza que, durante los últimos veinte años, abarca desde el 50% al 70% de la población y una extrema pobreza de hasta el 30% de la población. Traducido en números, esto significa, que entre cinco y siete millones de personas son pobres y de estas, tres millones se encuentran en situación de extrema pobreza. La inequitativa distribución de los ingresos y recursos, la insuficiente y pobre inversión en capital humano y la falta de dinamismo económico son los principales causales de la pobreza.

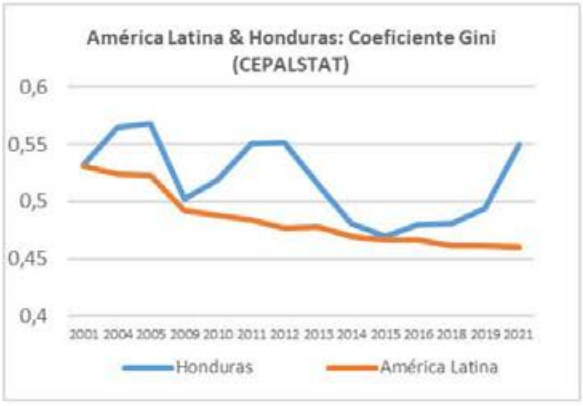
En Honduras, la pobreza es un fenómeno social endémico y profundamente arraigado en la estructura social del país cuyo cambio, históricamente, no pareciese haber sido prioridad para los grupos económicos dominantes que, dentro de un contexto productivo de baja industrialización, obtienen beneficios de una mano de obra barata y no calificada. Por otro lado, siguiendo una lógica cortoplacista y proselitista, los gobiernos de turno no han sido capaces de enfrentar el problema de la pobreza de forma estructural, sino que a través de intervenciones asistencialistas sin un enfoque de desarrollo. Además, las intervenciones, destinadas al combate de la pobreza, se han caracterizado por un alto grado de dispersión, la proliferación de nuevos esquemas y programas no alineados ni secuenciados, con rendimiento político de corto plazo pero pocos efectos sobre las causas estructurales de la pobreza[1]

Aun cuando desde los años 90 se han realizado esfuerzos incrementales para combatir la pobreza en forma de un aumento moderado en el Gasto Social, un cierto fortalecimiento de la seguridad social contributiva y la implementación de programas de asistencia social focalizada, Honduras continúa siendo el país con más pobreza de América Latina y el Caribe después de Haití. Al revisar las cifras históricas de la pobreza y extrema pobreza parece ser que este fenómeno es endémico y persistente para Honduras demostrando una cuasi-tendencia a la estabilidad. En los últimos 20 años, comparado con los países de América Latina, la pobreza en Honduras se ha ubicado en unos 25 a 30 puntos porcentuales por encima del promedio regional, mientras la



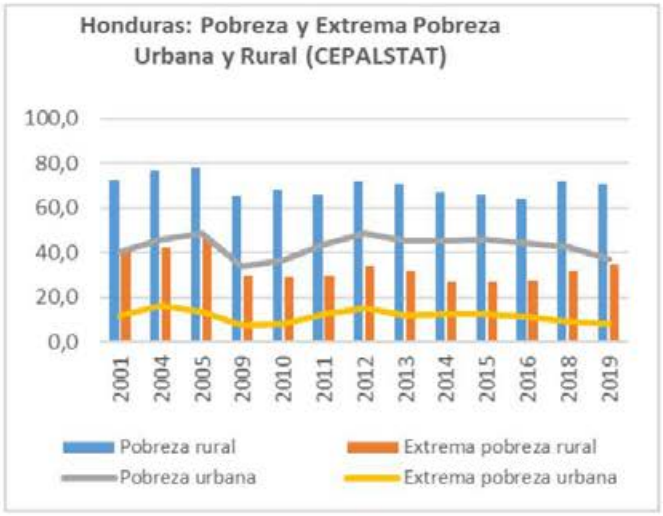
[1] Véase Székely, Miguel, Centro de Estudios Educativos y Sociales (CEES) Asunción, 19 de septiembre, 2018

extrema pobreza se ubica en unos 10 puntos por encima de la media regional. Especialmente, la cifra de pobreza del año 2021 del 54.0% dada por la CEPAL se debe contrastar con el dato LXXII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples de 2021[2] que arrojó que el 73.6% de los hogares hondureños (71.8% urbano y 76% rural), estaban en condiciones de pobreza, ya que sus ingresos se encontraban por debajo del costo de una canasta básica.



Según la citada Encuesta, el ingreso per cápita mensual era de L. 2,670.80 por mes siendo en el área urbana dos veces mayor que en el área rural (L. 3,422.2 y L. 1,673.3.00 al mes respectivamente). Según la referida encuesta, la diferencia entre los ingresos percibidos por el 20% de los hogares con mayores ingresos y el 20% de hogares con menos ingresos sería de 34 veces (de L. 237.9 a L.8,077.50).

El **coeficiente de GINI** (que mide la desigualdad en la distribución de los ingresos donde 0 corresponde con la perfecta igualdad) a nivel regional muestra una continua tendencia a la baja, mientras para Honduras, este coeficiente presenta un valor superior al 0.55 con una reducción en el año 2015 de hasta un 0.47 coincidiendo con la media regional.



La **pobreza rural** en Honduras es un fenómeno generalizado en las tierras altas interiores que alberga el 75% de la población rural del país, incluidos los grupos indígenas. La mayor concentración de pobreza rural se registra en la región occidental, que también es la zona con mayor concentración de pobreza extrema. Entre las causas de la pobreza rural está la falta de oportunidades de empleo, falta de acceso a la tierra y a los servicios básicos, los riesgos ambientales y la baja productividad agrícola. La producción agrícola de subsistencia de baja productividad es la principal actividad de los pobres rurales. La falta de oportunidades de empleo, la baja o nula cobertura de servicios de educación y salud ha impulsado un proceso migratorio interno, particularmente de jóvenes, desde el campo a la ciudad aumentando la pobreza en las ciudades demandando una ampliación de los servicios básicos en las áreas urbanas que difícilmente pueden dar cobertura a la población nativa. La brecha en la pobreza total entre los hogares urbanos y los rurales es muy pronunciada oscilando entre 20 y 34 puntos porcentuales en 2016 y 2019 respectivamente. La pobreza extrema en el ámbito rural demuestra un patrón similar.

[2] INE. LXXII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples. Julio 2021 https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2021/11/INE-EPHPM-2021.pdf

Asimismo, la emigración ha aumentado en los últimos años contabilizándose un estimado de 8 de cada 100 hondureños[3] que migran hacia los Estados Unidos evidenciando que para estas personas la migración irregular es "la única alternativa" frente a las crisis que atraviesa el país y el deterioro de las condiciones de vida.

1.1 Feminidad de la Pobreza



El Índice de Feminidad de Pobreza y Extrema Pobreza[4] de Honduras, aunque sigue una misma tendencia que en el resto de la región, presenta una situación relativamente anómala ya que se sitúa por debajo de casi la totalidad de los países. Esto podría haberse generado por el hecho que Honduras junto con El salvador y Uruguay demostraron el mayor progreso en igualdad de género entre 2015 y 2020[5] en toda la región, que en general en los últimos 20 años ha presentado un progreso negativo o ningún progreso en el índice de igualdad de género. Sin perjuicio que Honduras presente un relativamente más bajo Índice de Feminidad de la Pobreza en comparación con el resto de la región, el elevado Índice de Desigualdad de Género[6] con un valor de 0.431 en el 2023, ubicando a Honduras en el lugar 107 de 162 países, se manifiesta en una serie de factores que profundizan su situación de vulnerabilidad. Estas desigualdades se expresan en limitaciones en el acceso a servicios básicos, vivienda propia, educación, recursos financieros, oportunidades económicas y empleo digno (medios de vida) y la vulnerabilidad ante la violencia de género, y la brecha de género que existe en cuanto a la participación a nivel organizativo o político. De acuerdo con estimaciones de la CEPAL (2019)[7], el 36,1% de las mujeres de 15 años o más carecían de ingresos propios en 2018, comparado con el 13,9% de los hombres siendo esta desigualdad mayor en las áreas rurales y en mujeres con edad entre 15 a 24 años. En 2020, la población económicamente activa (PEA) correspondió a 0,72 millones de mujeres y 1,57 millones de hombres, experimentándose, con relación al año 2000, un aumento de la participación de las mujeres en un 127,61% y la de hombres en un 74,83%. Este aumento en el PEA femenino se expresó en una mayor proporción en el área rural.

En lo que concierne a la relación entre el PEA femenino y el nivel educativo, en el periodo 2000-2018 se experimentó que el porcentaje de mujeres de 15 años o más económicamente activas

[3] Consejo Nacional Anticorrupción. El Impacto De La Corrupción Como Factor Determinante Para La Migración. 2021. https://www.cna.hn/wp-content/uploads/2021/10/INFORME-MIGRACION-CNA1.pdf

[4] Índice que muestra las disparidades en la incidencia de la pobreza (pobreza extrema) entre mujeres y hombres. Un valor superior a 100 indica que la pobreza (pobreza extrema) afecta en mayor grado a las mujeres que a los hombres; un valor inferior a 100, la situación contraria.

[5] Equal Measures. El Índice de Género de los ODS de 2022. https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG-index_report_SP_FINAL_02_03-High-Res-2.pdf

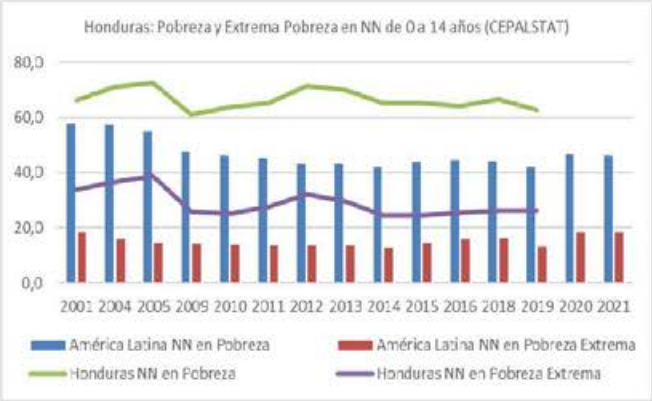
[6] Este índice, desarrollado por el PNUD, que tiene una escala entre 0 (plena igualdad) y 1 (plena desigualdad), incluye tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y participación en el mercado de trabajo.

[7] Velásquez, Adriana M. La desigualdad social en Honduras: evolución y respuesta institucional. CEPAL 2021. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47642/S2100980_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

sobrepasó el umbral del 50% entre quienes alcanzaban un nivel educativo igual o superior a la secundaria alta. Sin embargo, esta relación no es simétrica ya que, en el mismo periodo, el porcentaje del mismo grupo etario de mujeres con educación primaria económicamente activas fue mayor que aquellas con educación secundaria baja. Esto podría deberse a la estructura ocupacional de las mujeres en labores de baja calificación y remuneración. Uno de los factores importantes que incide en el bajo nivel de participación de las mujeres con mayor grado de escolaridad es la reducida oferta de buenas oportunidades de empleo que resulta en la migración y en un aumento de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINI) siendo las mujeres la mayoría de estos NINIs[8].

1.2 Niñez

La niñez en Honduras es uno de los grupos sociales más afectados por la pobreza y extrema pobreza. De acuerdo con UNICEF[9], según el Indicador de Línea de Pobreza, 2016, aproximadamente, 2,792,000 de Niñas y Niños (de aquí en adelante "NN") son pobres (78.3%), más de 2 millones se encuentran en situación de indigencia o pobreza extrema (57.3% del total). Los valores de pobreza y extrema pobreza de los NN superiores a los de los adultos.



Según la Medición de Pobreza Multidimensional Infantil[10] realizada por CEPAL-UNICEF (PoMI-CU) sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), la pobreza multidimensional infantil afecta a 2,133,000 NN (59.8% del total de NN). Aproximadamente, 861,000 NN se encuentra en situación de pobreza multidimensional infantil severa.

[8] Verónica Michel y Ian Walker: Honduras: Diagnóstico Del Trabajo. Banco Mundial, Washington DC. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/87805e45-aa71-5dc2-a91a-57613fece13a/content

[9] UNICEF. Los múltiples rostros de la pobreza infantil en Honduras: un desafío prioritario. Tegucigalpa, M.D.C., abril 2016 https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org.lac/files/2019-10/UNICEF_2016_Los_multiples_rostros_de_la_pobreza_infantil_en_Honduras.pdf

[10] Esta metodología contempla seis dimensiones: vivienda, agua, saneamiento, información, educación y nutrición, a las que se agrega la dimensión de trabajo infantil. Para cada una de ellas se definen umbrales de privación moderados y severos, y se consideran en condición de pobreza multidimensional los NNA que presentan privación en al menos una de las dimensiones.

Honduras: Infancia y Pobreza según múltiples enfoques metodológicos							
FUENTE	METODOLOGÍA		INCIDENCIA		%	MILES DE NNA	OTROS INDICADORES
EPHPM 2013	Pobreza por ingresos		No pobres		21.7%	774	
			Pobreza por ingresos	TOTAL	78.3%	2,792	
				Relativa	21.0%	749	
				Indigencia	57.3%	2,043	
			No pobres		40.2%	1,433	
	Pobreza Multidim. Infantil (CEPAL-UNICEF)		Pobreza Multidimensional Infantil	TOTAL	59.8%	2,133	Intensidad 2.14 dimens. Con priv. Total
				Moderada	35,7%	1,273	
				Severa	24,1%	861	1.30 dimens. con priv. severa
ENDESA 2011/2012	Privación Infantil Multidimensional (Basada en OPHI)	Privación	Sin privación múltiple		48.97%	1,806	
			Privación Infantil Multidimensional	TOTAL	51.1%	1,887	Intensidad 49,8 de priv. Pond.
				Moderada	27.5%	1,015	Índice PrivIM 0,255
				Severa	23.6%	872	
		Destitución	Sin destitución múltiple		91.4%	3,374	
			Destitución Infantil Multidimensional	TOTAL	8.6%	319	Intensidad 40,2% de destit. Pond.
				Moderada	7.4%	271	Índice DIM 0,035
				Severa	1.3%	47	

Notas:
Privación: el umbral de privación total indica el umbral mínimo de privación, es decir, el nivel a partir del cual se determina una carencia para el cumplimiento de un derecho.
Destitución: el umbral de destitución social procura señalar las carencias de extrema severidad (y, por tanto, identifica a los más pobres entre los pobres).

Fuente: UNICEF. Los múltiples rostros de la pobreza infantil en Honduras: un desafío prioritario. Tegucigalpa, M.D.C., Abril 2016

La pobreza multidimensional infantil demuestra escasas diferencias de acuerdo con el sexo o la edad; en cambio, la desigualdad es marcada en relación con relación a la diferencia entre las áreas urbanas y rurales, la pobreza multidimensional infantil llega al 73.9%, duplicando el de las zonas urbanas (39.1%).

1.3 Pueblos Originarios y Afrodescendientes

En Honduras existen ocho pueblos originarios y un pueblo afrodescendiente.

Pueblo	Población
Lencas	453,672
Maya Chortí	33,256
Tolpan	19,033
Garifuna	43,111
Nahua	6,339
Pesh	6,024
Tawahka	2,690
Miskito	8,077
Negro de Habla Inglesa	12,337
Otro	61,151
Total	**717,639**

Según una publicación de Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) del 2017[11], se estimaba que el 72% de los hogares indígenas, en comparación con el 41,6% de hogares a nivel nacional, no podía cubrir los costos de la canasta básica alimentaria, lo que los sitúa en la pobreza extrema. Los pueblos Tolupán (93,9%), Chortí (87,4%) y Pech (84,4%) registran los peores porcentajes. El 88,7% de la población infantil indígena vive en la pobreza, y más del 88% de niños Tolupanes, Lencas y Pech sufren pobreza extrema. La tasa de desempleo para la población indígena mayor de 18 años es del 44,7% siendo, el

[11] FIDA/ Centro para la Autonomía y Desarrollo de los Pueblos Indígenas, CADPI: Nota técnica de país sobre cuestiones de los pueblos indígenas República De Honduras. https://www.ifad.org/documents/38714170/40258424/honduras_ctn.pdf/32584900-04b1-4371-8a63-0a33133702cf

83,6% de las personas desempleadas, mujeres. El ingreso promedio de los indígenas equivale a un 36,8% del promedio mensual nacional, mucho menor para los Tolupanes, Chortís, Pech y Lencas. Su vulnerabilidad también se manifiesta en un desigual acceso a los servicios de educación y salud siendo las mujeres indígenas las más afectadas con los niveles educativos más bajos, tasas de analfabetismo más altas, menores salarios y menor acceso a recursos y a servicios de salud.

En el 2019, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU concluía que "...la persistente discriminación estructural que enfrentan los pueblos indígenas y afrohondureños ...se ve reflejado en la brecha de desigualdad en el ejercicio de sus derechos humanos, en relación al resto de la población..., preocupan los altos índices de pobreza y exclusión social que continúan afectando a los pueblos indígenas y afrohondureños, particularmente aquellos que viven en zonas rurales y remotas"[12]. Asimismo, con el propósito de aplicar el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, el Comité de la referencia a recomendado tomar acción en los siguientes aspectos relevantes para la SEDESOL:

1. Acrecentar los esfuerzos para recopilar estadísticas fiables, actualizadas y completas sobre la composición demográfica y situación socioeconómica, desglosados por origen étnico, género, edad, departamentos, zonas urbanas y rurales, incluyendo las más remotas.
2. Fortalecer la elaboración de indicadores de derechos humanos y socioeconómicos que le permitan evaluar y llevar a cabo los ajustes necesarios en relación a la sostenibilidad, alcance e impacto de las políticas públicas adoptadas a favor de los sectores de la población sujetos a discriminación racial.
3. Revisar la legislación para asegurar que la definición y prohibición de discriminación racial contenga todos los elementos de la Convenio 169 y contemple los actos de discriminación directa e indirecta en todas las esferas del derecho y de la vida pública.
4. Redoblar los esfuerzos para la reactivación de la Comisión Nacional contra la Discriminación Racial, Racismo, Xenofobia y otras formas Conexas de Intolerancia.
5. Considerar elevar a la Dirección de Pueblos Indígenas y Afrohondureños al rango de Secretaría de Estado, asegurando que cuente con una amplia representatividad de los pueblos indígenas y Afrohondureños.
6. Garantizar la implementación efectiva de la Política Pública contra el Racismo y la Discriminación Racial para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños 2016-2022, entre otros, mediante la asignación adecuada de recursos humanos, técnicos y financieros, la creación de mecanismos efectivos de coordinación entre las diferentes autoridades a nivel nacional y local encargadas de su implementación y la participación plena de los pueblos indígenas y Afrohondureños;
7. Asegurar que los programas sociales de lucha contra la pobreza sean implementados de manera efectiva tomando en cuenta las brechas de desigualdad y las necesidades concretas de los pueblos indígenas y Afrohondureños a fin de lograr resultados significativos en la disminución de la pobreza y de los niveles de desigualdad que les afectan, tomando en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

[12] Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. 2019. Observaciones finales sobre los informes periódicos sexto a octavo combinados de Honduras. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2FC%2FHND%2FCO%2F6-8&Lang=es

8. Adoptar medidas especiales o de acción afirmativa para poner fin a la discriminación racial estructural que enfrentan los pueblos indígenas y Afrohondureños.
9. Diseñar y adoptar, en consulta con los pueblos indígenas y Afrohondureños, un procedimiento y metodología adecuados que permitan garantizar el derecho que tienen a ser consultados respecto de cualquier medida legislativa o administrativa susceptible de afectar sus derechos, con miras a obtener el consentimiento libre, previo e informado.
10. Realizar una revisión exhaustiva del contenido del proyecto de ley relativo a la consulta previa a la luz de los estándares internacionalmente reconocidos y garantizando la participación activa, plena y transparente de todos los pueblos indígenas y Afrohondureños.
11. Adoptar políticas públicas culturalmente adecuadas que de manera integral combatan la pobreza y exclusión social en que se encuentran los pueblos indígenas y Afrohondureños que habitan en la región de La Mosquitia, a fin de asegurar el pleno goce de sus derechos humanos, en particular sus derechos económicos, sociales y culturales.
12. Tomar las medidas necesarias para lograr una cobertura universal de acceso a la salud y asegurar la accesibilidad, disponibilidad y calidad de los servicios y prestaciones de salud, incluyendo medicamentos esenciales, teniendo especial consideración de las necesidades, tradiciones y diferencias culturales de los pueblos indígenas.
13. Adoptar las medidas necesarias para garantizar de manera efectiva el derecho a la educación de las personas y en particular los niños, niñas y adolescentes indígenas y Afrohondureños.

1.4 Adulto Mayor

En Honduras vivían en 2021 alrededor de 1,106,923[13] personas de 60 años o más, de las cuales el 45.5 % son hombres y el 54.5 % mujeres., que corresponde al 9.3 % del total de la población. La distribución espacial de este grupo etario guarda estrecha relación con la distribución de la población total del país, se concentra en el sector urbano un 55.4 % y en la zona rural un 44.6 %. Los Departamentos de Francisco Morazán, Puerto Cortés, Yoro, Choluteca, Santa Bárbara, Atlántida, El Paraíso y Comayagua son los que concentran la población adulta mayor de 69 años y más y son los que tienen el mayor crecimiento de esta población. En concordancia con sus altos niveles de pobreza, los Departamentos de Colón, Valle, Lempira, Santa Bárbara y Copán demuestran una alta incidencia de pobreza entre adultos mayores. Por otro lado, los Departamentos de Francisco Morazán y Cortés, con el 48 por ciento de los adultos mayores del país, tienen los niveles de pobreza más bajos del país[14].

Según la CEPAL se detectó que más de un tercio de la población en el grupo etario de 65 años o más ha formado parte de la **vida económica** del país a lo largo del período 2009-2018.La distribución de los adultos mayores que trabajan por cuenta propia según rango de edad, se concentra en su mayoría en el rango de 60 -69 años, haciendo un total de 151,400, que representa el 82% del total de los ocupados. En 2021[15] el ingreso promedio de la población de 60 años y más a nivel nacional era de Lps. 4, 615.00 (unos US$ 189 de 2023) y quienes mayor ingreso perciben son los empleados

[13] https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2022/03/INE-Adulto-MAyor.pdf
[14] OIT, Pensiones no contributivas para personas adultas mayores en Honduras. Desafíos y propuestas para el diseño de un sistema. Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. 2020 Régimen de pensiones, Protección Social, Jubilación, Prestaciones de Vejez, Honduras
[15] INE, antes citado

públicos, Lps. 14,035.00 en menor cuantía los contratistas dependientes cuyo ingreso promedio es de Lps.1534.00.

En términos de **protección social**, el adulto mayor posee redes de seguridad social basada en el enfoque de reparto a través de diversas instituciones. Sólo 10% de los adultos mayores están cubiertos por jubilaciones y un 52.1 de cada cien no recibe ningún ingreso. Según la CEPAL[16], aunque el **acceso a una pensión contributiva** por jubilación ha crecido más del doble sin perjuicio del género, este beneficio ha alcanzado menos del 5% de las mujeres y menos del 10% de los hombres. Esto se debe, fundamentalmente, a la escasa participación de la población económicamente activa en el sistema previsional que no alcanza el 20% de participación, especialmente, de los quintiles más pobres (en 2016, aproximadamente el 60 por ciento de las personas jubiladas y pensionadas se encontraban en el quintil más alto de ingreso, mientras que el 3,2 del total estaban en el más bajo[17]).

Según el citado estudio de la OIT, de 2021, en Honduras, el acceso a **programas no contributivos** de asistencia social cubre solamente un 4% de los adultos, que generalmente, se realiza a través de entregas en especie. Sin embargo, existe un programa de pensiones no contributivas para adultos mayores en pobreza que entrega una pensión vitalicia de 500 Lempiras mensuales (2022) a los adultos mayores de 60 años en situación de pobreza extrema (equivalente a US$ 21). La cobertura de este Programa es limitada ya que, como referencia, en 2022 beneficiaba a 789[18] personas de un universo de 367,349 adultos mayores en pobreza extrema equivalente a una tasa de cobertura de 0.21%. Este mismo estudio, estima que el gasto en protección social en Honduras es el segundo más bajo en América Latina estando solo por encima de Nicaragua. En 2015 el gasto se estima en US$ 300 per cápita, mientras que países como Costa Rica y Uruguay invirtieron alrededor de US$ 2.000 por persona. En este sentido, en 2016 solo el 4.6% de los mayores de 60 años recibía algún beneficio de asistencia social (3.3% y 5.6% para mujeres y hombres respectivamente).

¿Quiénes deben cotizar a la seguridad social contributiva y cuántos efectivamente cotizan?[19]

Categoría Ocupacional	Número	Porcentaje		
			Cotiza	No cotiza
Deben contribuir				
• Asalariados privados	1,500,693	38.4	31.7	68.3
• Asalariados del Sector Público	243,320	6.2	72.3	27.7
• Cuenta propia (no requieren de Asistencia)	604,889	15.5	4.6	95.4
Total	2,348,902	60	28.9	71.1
Exentos de contribuir				
• Cuenta propia (requieren de Asistencia)	961,685	24.6	0.6	99.4
• Empleados domésticos	106,467	2.7	0.9	99.1
• Trabajadores no remunerados	488,812	12.5	0.3	99.7
Total	1,556,964	40	0.5	99.5

[16] A. M. Velásquez, "La desigualdad social en Honduras: evolución y respuesta institucional", Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/208; LC/MEX/TS.2021/25), Ciudad de México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.

[17] OIT. Antes citado

[18] Acuerdo Ministerial No. 30-SEDESOL-2022

[19] De: Andrés Ham & Sergio Membreño Cedillo/ PNUD. ¿Cuán efectiva es la protección social en Honduras? 2022. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/pnud-hn-coleccion-desarrollo-humano-bloque-contexto-5-2022.pdf

1.5 Personas LGBTIQ+

Una búsqueda profunda de información de la composición sociodemográfica del grupo de personas LGBTIQ+ ha sido infructuosa ya que no existen datos oficiales sobre esta comunidad y los datos recopilados por las asociaciones civiles y academia son muy dispersos y enfocados a situaciones individuales. De ahí que existe poco o nulo registro sobre la discriminación sexual. No se cuenta con estudios que den estadísticas de las causas o elementos que provoquen manifestaciones de discriminación. Es claro que la invisibilidad de este grupo ha producido un escaso o nulo interés en dimensionar su pertenencia y participación en la sociedad hondureña. La estigmatización activa de parte de la sociedad y la auto-estigmatización o estigma sexual internalizado de parte de los propios individuos, hace que la vulnerabilidad de este grupo sea complicada de abordar. Es evidente que los derechos civiles y humanos de este grupo son violentados en la gran mayoría de los aspectos de su vida cotidiana, a saber, en el acceso a prestaciones de salud, servicios de educación, empleo y justicia. Además, la estigmatización y la discriminación no solo proviene desde las instituciones públicas y privadas, sino que también desde la misma población. En este contexto, diversas agrupaciones de la diversidad sexual informan que desde 2009 al 2022 más de 400 miembros de la comunidad LGBTIQ+ han sido asesinados y el 90% de estos siguen impunes. Según Amnistía Internacional[20], hasta el 2017, la mayoría de las víctimas de estos asesinatos eran personas de 12 a 30 años que procedían de colonias y barrios pobres azotados por la violencia y criminalidad.

2 PROTECCIÓN SOCIAL EN HONDURAS

2.1 Antecedentes Históricos de las Políticas, Planes y Programas de Protección Social en Honduras

En Honduras, en un entorno regional de postconflicto, crisis económica y ajuste estructural, las demandas sociales dieron impulso a respuestas de protección social en forma de diversos programas de asistencia social y transferencias monetarias focalizadas. Al 2010, la OIT[21] expresaba *"La asistencia social se ha utilizado principalmente como una herramienta para satisfacer las necesidades de ciertos grupos vulnerables, tales como los niños en situación de calle y las personas discapacitadas. Por consiguiente, no se ha explorado su uso como una herramienta estratégica para reducir la pobreza en el marco de un sistema global de protección social. Esto se refleja en la persistentemente alta incidencia de la pobreza."*

Desde los años 50 se han implementado los siguientes Programas de Asistencia Social: .

- **Programas Alimentarios (desde los años 50 a década de los 80)** que consistía en la entrega de alimentos a segmentos poblacionales en situación de pobreza. Estos programas tuvieron un limitado éxito por la falta de focalización, altos costos, distorsión de mercados locales, entre otros, no obstante, y particularmente el **Programa de Alimentación Escolar** tuvo una cobertura del 26% de la población total. El **programa Alimentos por Trabajo** atendía a

[20] Amnistía Internacional, Informe Anual 2017.

[21] Ver https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowProjectWiki.action;jsessionid=J8eeXZglYCT5dFiuPuHEP3asY_2jbqyF7cf1_GE61_8VT9Y2Ne2l!341651707?wiki.wikiId=860&lang=ES

aproximadamente a 85 000 familias rurales en economías de subsistencia[22]. Durante este periodo, gran parte de los países de América Latina había, o estaban en proceso de desarrollo de Sistemas Laborales que se basaban en contribuciones de trabajadores y empresas mientras el Estado se concentraba en la provisión de servicios universales en salud y educación.

- **El Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS) (1990)** que entregaba transferencias monetarias a cambio de la participación en obras de infraestructura asignando recursos a pequeños proyectos concebidos por actores locales en aquellas áreas de inversión priorizadas por el nivel central. Entre 1990 y 1999 la inversión total del FHIS llegó a los 168 millones de dólares. Los cuestionamientos sobre este Programa se dirigen a sus limitaciones para llegar a las poblaciones más pobres, alto riesgo de captura por élites locales y sobre la sustentabilidad de la infraestructura social construida. Durante este periodo en países de la región latinoamericana se desarrollaron Redes de Protección Social Focalizadas que canalizaban recursos exclusivamente a grupos seleccionados.
- **Programa de Asignación Familiar (PRAF I y II) (1990-2010):** Beneficiando a familias en situación de extrema pobreza con hijos e hijas hasta 12 años de edad y/o mujeres embarazadas/dando lactancia. Las ayudas se entregaron a través de los Programas de Bono escolar, Bono materno infantil, Desarrollo integral de la mujer, Bolsón escolar, Bono para la tercera edad y Bono nutricional. Pese a que este Programa adoleció, entre otros, de problemas de focalización, su presupuesto creció considerablemente alcanzando una atención media anual de entre 233,000 y 318,000 personas[23]. Los efectos, especialmente, del PRAFII, deberían ser objeto de cuidadosos estudios ya que las intervenciones pudieron tener efectos particulares en los mismos sectores y grupos beneficiarios.
- **Programa Red Solidaria (2007 al 2009):** que articula las intervenciones estatales en los sectores de salud, educación, nutrición e infraestructura social y económica. Este Programa fue objeto de crítica desde sectores de la Sociedad Civil dado que este programa supuestamente sustituía un enfoque de política pública contenida en la Estrategia de Reducción de Pobreza a un programa de corte asistencialista[24].
- **Bono Vida Mejor (2010-2022)** que pretendía contribuir a romper el ciclo inter-generacional de la pobreza, mediante intervenciones en educación, salud y nutrición de las familias en extrema pobreza y la coordinación con otros programas sociales relacionados con empleo, ingreso y ahorro familiar. En 2017, este programa habría cubierto al 0,18% de la población y habría beneficiado a más de 1,5 millones de personas, entregando un monto mínimo y máximo por familia de 3,7 y 35,5 dólares al mes.
- **Escuelas Saludables** (1998), que incluye el Programa Merienda Escolar; Programa Vaso de Leche, de 2010 a 2013; el pago del Bono de Transporte y el Sistema de Becas Estudiantiles.
- **Bono de Solidaridad Productivo 2010; Mi Primer Empleo desde 2006; Remesas Solidarias y Productivas desde 2013; Vivienda de Interés Social, y Desarrollemos Honduras"**. La

[22] Franco Rolando, Protección Social en Honduras: El Papel de los Programas de Transferencias Condicionadas: PRAF I, II y III http://www.plataformademocratica.org/PDF/Publicacao_223_em_07_05_2008_10_42_36.pdf

[23] Franco Rolando, Protección Social en Honduras. antes citado.

[24] FOSDEH. ¿Adiós Sin Despedida a la ERP? https://fosdeh.com/wp-content/uploads/2020/08/2007_fosdeh_realidad_nacional_11.pdf

mayoría de estos programas dejaron de existir a partir del año 2014, exceptuando el programa Merienda Escolar, el cual pasó a llamarse posteriormente Alimentación Escolar.

En general, históricamente, los programas de protección o asistencia social condicionados o no condicionados se han caracterizado por una muy baja cobertura considerando los altos índices de pobreza y extrema pobreza que presenta el país.

3 POLÍTICAS Y PLANES GENERALES

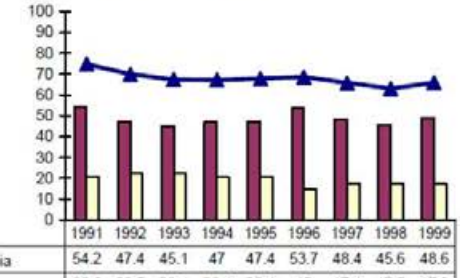
El sistema de protección social en Honduras muestra altas brechas, en términos de la cobertura efectiva y suficiencia de sus prestaciones y del conjunto de riesgos cubiertos por sus diversos componentes e instrumentos. Según información de la OIT, apenas el 26,6% de la población estaría cubierta por al menos una prestación de la protección social, y únicamente el 16,6% de la población estaba afiliada a un régimen de protección social en salud[25].

3.1 Políticas de Protección Social

Generalmente, los estudios sobre las políticas de protección social en Honduras aducen que estas se desarrollaron paulatinamente a raíz de, y para paliar, los efectos negativos en los índices de pobreza y pobreza extrema en los años 90. Sin embargo, cabe señalar que los ajustes estructurales tienen origen desde 1979 originando desde ese entonces un paulatino, pero seguro, empobrecimiento de la población, particularmente, por el aumento del desempleo de un 20% y una profundización en la desigualdad del ingreso durante la década de los 80[26]. Durante la década de los 90 se estima que el Programa de Ajuste Estructural tuvo costos sociales considerables: mientras en 1988 los hogares en situación de pobreza representaban 71% del total, en 1990 ésta proporción se había elevado a 75%; y en las ciudades se incrementó 12 puntos porcentuales a 65%. El salario mínimo real se contrajo 14% en 1994, 5.5% en 1995 y 3.8% en 1996.

La reducción de la pobreza que se registra en 1992 (del 75% al 70%) se relaciona con la reducción de la inflación del 34.0% al 8.7%. Mientras la moderada reducción de la pobreza durante la década de los 90, se atribuye a un aumento en el Gasto Social, particularmente, a través de los Programas ejecutados por el FHIS. Según la información provista por la ERP, el mejoramiento de los índices de Necesidades Básicas Insatisfechas se relaciona directamente con el gasto social en "Obras Tangibles" ejecutadas por el FHIS.

POBREZA SEGUN INGRESOS, 1991-99
(En porcentajes)



	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Indigencia	54.2	47.4	45.1	47	47.4	53.7	48.4	45.6	48.6
Pobres	20.6	22.5	22.4	20.4	20.4	15	17.4	17.5	17.3
línea de Pobreza	74.8	69.9	67.5	67.2	67.8	68.7	65.8	63.1	65.9

Fuente: Honduras. Estrategia de Reducción de Pobreza

[25] Véase OIT, Base de Datos Mundial de Protección Social, basada en la Encuesta de Seguridad Social, fuentes nacionales y otras fuentes como ILOSTAT, CEPAL, FMI, OMS y Banco Mundial, [en línea]: https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=19.

[26] Braulio Serna Hidalgo. CIAS Discussion Paper No.65, Honduras: Políticas De Ajuste, Inequidad Y Crecimiento 1980-2013 http://www.cias.kyoto-u.ac.jp/files/pdf/publish/ciasdp65.pdf

INCIDENCIA GLOBAL DE NBI				
Total	% de Hogares			
	1990	1993	1997	1999
Nacional				
Total con NBI	67	53	47	48
1 NBI	25	28	26	26
2 NBI	20	15	13	14
> 2 NBI	22	10	8	8
Urbana/[1]				
Total con NBI	50	43	35	37
1 NBI	24	23	22	23
2 NBI	13	11	8	9
> 2 NBI	13	9	5	5
Rural/[1]				
Total con NBI	80	62	58	58
1 NBI	26	32	29	30
2 NB	26	19	18	18
> 2 NBI	28	11	11	10

Fuente: Honduras. Estrategia de Reducción de Pobreza

3.2 *Planes Generales*

La Estrategia de Reducción de Pobreza (2001-2015), que no incluía explícitamente el tema de la protección social, dio inicio a un proceso de planificación nacional con un horizonte temporal de largo plazo y con indicaciones estratégicas para todo el ámbito estatal en aras de impulsar intervenciones sobre los grupos, sectores y territorios con mayor vulnerabilidad social. Según la evaluación de diversos expertos, lo logros de la ERP fueron un fracaso o muy modestos[27], particularmente, por una brecha financiera que debería cubrirse con recursos nacionales correspondiente al 36% del total de los recursos destinados a la implementación de la ERP; un deficiente uso de los recursos financieros liberados por la condonación de la deuda externa[28] que en alto porcentaje fueron utilizados para sueldos y salarios que, en términos relativos, absorbieron entre un 37,2% y un 45,1% del total del presupuesto. También se resalta que la inversión física fue reducida, debido a que el gasto corriente (salarios, bienes y servicios y transferencias corrientes) contabiliza, aproximadamente un 63% del gasto programado, destinándose el saldo restante (37%) a gasto de capital, principalmente transferencias[29]. Entre las discusiones sobre el abordaje que se utilizó para la implementación de la ERP se concluye "...si bien la evolución de la pobreza se ve afectada por el ciclo económico, las desigualdades tienden a aumentar con la recesión, pero no se reducen con el crecimiento económico. De manera que para reducir las desigualdades se requerirían de instrumentos distintos a los del crecimiento."[30]

La Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022 sintetiza los esfuerzos realizados entre 1998-2009, principalmente los referidos al Plan Maestro para la Reconstrucción y Transformación Nacional, la Estrategia para la Reducción de la Pobreza, los resultados del Gran Diálogo Nacional, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y diversos planes sectoriales. La Visión de País y Plan de Nación son los referentes generales para la planificación sectorial e institucional. El actual gobierno en su Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026 plantea, como una de sus medidas de política, "Formular el Plan Nacional para la Refundación como instrumento de planificación que contenga los

[27] Evaluación de Salida: Evaluación de la Cooperación de Desarrollo entre Honduras y Suecia 2001–2010, Final Report. https://cdn.sida.se/publications/files/sida61491sp-evaluacion-de-salida-evaluacion-de-la-cooperacion-de-desarrollo-entre-honduras-y-suecia-2001-2010.pdf

[28] Ver entrevista a Julio César Raudales, ex ministro de Planificación y Cooperación Externa, en https://proceso.hn/la-estrategia-para-la-reduccion-de-la-pobreza-un-fracaso/ . Ver también: La protección social en Honduras: informe para discusión / Mejorar la protección social y promover el empleo, un proyecto de la Unión Europea; Oficina Internacional del Trabajo: OIT, 2012. xii, 70 p. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_196022.pdf

[29] Mirta Macías Ruano. Tesis Doctoral: "Evaluación De La Estrategia De Reducción De La Pobreza De Honduras 2000-2015" Universidad de Valladolid.

[30] Kay Cristóbal, Escoto Rene, Lara Orlando, Peres José Antonio, Pellegrini Lorenzo, Evaluación de las Estrategias de Reducción De Pobreza en América Latina – Informe Temático Pobreza rural y desarrollo 2007 ENERO 2008. https://ipdrs.org/images/en_papel/archivos/kay_informe_tem%c3%a1tico_pobreza_rural_2007.pdf

objetivos de mediano y largo plazo de Honduras." Entre los cuestionamientos de este marco de planificación está que, si bien ha contribuido al desarrollo de un Sistema de Seguimiento por Resultados que hasta la actualidad funciona como eje primordial para orientar la gestión por resultados de la gestión estatal, adolecería de cuatro desaciertos importantes:

1. La falta de actualización del Plan de Nación 2010-2022 cuya labor se debería haber iniciado antes de que la vigencia de este Plan venciese. Esto significa que en la actualidad la Visión de país no cuenta con un instrumento que permita su instrumentalización según nuevas condiciones de país y de nuevos enfoques de política pública.
2. La planificación institucional frecuentemente no relaciona sus indicadores de resultados directamente con las medidas de política e indicadores de resultados dado en otros niveles de la jerarquía programática (Plan de Nación, Plan de Gobierno, Plan Sectorial y Plan Institucional). Según una evaluación de la OCDE[31] "Si bien las secretarías de Estado han identificado un conjunto de indicadores en sus propios planes, éstos no se presentan de manera que indiquen claramente su conexión con elementos de la Visión de País 2010-38 (objetivos prioritarios nacionales) y el Plan de Nación 2010-22 (líneas estratégicas)." Además, este hecho podría impedir la articulación global de las intervenciones del gobierno y limita el establecimiento de coordinación efectiva entre instituciones de un mismo sector.
3. Aunque el mecanismo de seguimiento al Plan de Nación, planes sectoriales e institucionales están bien desarrollados y dirigidos por una entidad central (actualmente DIGER) a través de las UPEGs de cada institución, la información recabada se ha utilizado, principalmente, para la "presentación de informes y rendición de cuentas, en lugar de centrarse en apoyar el proceso de toma de decisiones de alto nivel[32]" han sido exitosos.
4. El Plan de Nación, así como gran parte del marco político y programático de Honduras no ha sido objeto de ejercicios de evaluación de parte de las entidades de Gobierno. En la práctica, esto impide valorar la efectividad de las medidas de política para la consecución de sus metas y objetivos. En general, la práctica de evaluación de efecto o impacto de políticas, planes y programas (con financiamiento nacional) ha sido prácticamente inexistente, exceptuando programas que hayan sido financiados con recursos externos. El Foro de Convergencia Social[33] ha elaborado diversas evaluaciones independientes de cumplimento de la Visión de País y Plan de Nación, la última evaluación que se reporta es de 2019. Por iniciativa del actual Gobierno, este Foro de la sociedad civil estaría por desaparecer con la instalación de una Mesa Nacional de Participación Ciudadana[34]. En el

[31] Estudios de la OCDE sobre gobernanza pública: Honduras © OCDE 2023. https://www.oecd-ilibrary.org/governance/estudios-de-la-ocde-sobre-gobernanza-publica-honduras_3527c44d-es

[32] Véase antes citado: Estudios de la OCDE sobre gobernanza pública: Honduras ...

[33] El Foro Nacional de Convergencia (FONAC), fue creado por Decreto Legislativo 155-94 y reformado por el Decreto Legislativo N. 286-2009, "Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación para HONDURAS", evoluciona de ser un ente gubernamental a una organización independiente de sociedad civil. Este organismo tiene como propósito crear un sistema de seguimiento y reporte del avance de la ejecución de los Planes de Nación. Construir un modelo de relaciones cuantitativas que asocien el cumplimiento de los indicadores de avance del Plan de Nación. Evaluar el impacto del cumplimiento de cada región sobre el desarrollo nacional.

[34] Según la prensa escrita, la desaparición del FONAC sería por su colaboración con el gobierno anterior. La oposición al Gobierno expresa que la desaparición del FONAC y la instalación de Mesa de Participación Ciudadana con participación de representantes del Gobierno, tendría como propósito cooptar a la sociedad civil. Véase Proyecto de Ley de Mesas de Participación Ciudadana https://www.expedientepublico.org/wp-content/uploads/2022/10/Proyecto-de-ley-de-mesas-ciudadanas.pdf

año 2002 el Programa de Medidas de Apoyo al Desarrollo Institucional y a la Gestión Pública (MADIGEP)[35] realizó un diagnóstico de desempeño de los Indicadores del Plan de Nación indicando que para el Indicador "12: Porcentaje de hogares en situación de pobreza extrema" muestra un resultado opuesto al esperado ya que el nivel de pobreza crítica ha empeorado al pasar de 36,4 en 2009 a 38,7 en 2018. Al 2017 se esperaba que este porcentaje se hubiera reducido a 27% y a 21% en 2022. Mientras el indicador de pobreza demuestra al 2018 una reducción significativa de 6 puntos porcentuales, pero todavía es una cifra insuficiente para esperar alcanzar la meta hacia 2022 de 41%. Según cifras oficiales este indicador estaría entre el 55% y 70% a la fecha de este Informe.

3.3 Políticas, Estrategias y Planes Temáticos relacionados con el Sector Social

En Honduras existe una serie de Políticas, Estrategia y Planes sectoriales o temáticos que, aunque no están explícitamente orientados a la protección social, tienen incidencia directa en la pobreza, extrema pobreza y protección de derechos fundamentales de grupos poblacionales vulnerables. Aunque este diagnóstico no tiene como intención el análisis de estos planes, estos se mencionan con el propósito que la SEDESOL promueva su articulación con el Sistema de Protección Social, actualmente, en desarrollo.

SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN

- **Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional de Centroamérica y República Dominicana 2012-2032.** Se enfoca hacia la erradicación del hambre y la inseguridad alimentaria y nutricional, sobre la base del reconocimiento del derecho de toda persona a la alimentación.

- **Plan de Acción para la Seguridad Alimentaria, Nutrición y Erradicación del Hambre de la CELAC – Honduras 2017-2025.** Su objetivo es contribuir a alcanzar resultados concretos que se traduzcan en mejoras significativas en la calidad de vida, dirigidas a la erradicación de la pobreza, en especial de la pobreza extrema, que garanticen la seguridad alimentaria y la nutrición, con enfoque de género y respetando la diversidad de hábitos alimentarios.

- **Estrategia Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional 2010-2022:** es un instrumento estratégico multi-sectorial, de alcance nacional, que fue aprobado en el marco de la Política de Estado para la Seguridad Alimentaria y Nutricional de Largo Plazo. Su objetivo es garantizar la seguridad alimentaria y nutricional de la población hondureña. En cuanto a la población meta, el documento establece un nuevo sistema de clasificación de grupos vulnerables basado en el nivel de riesgo alimentario.

- **Política y Estrategia Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional con horizonte al 2030 (PyENSAN 2030). Decreto Nº PCM-086-2018** se dirige al logro de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial el ODS2 para la erradicación del hambre, haciéndole frente a la inseguridad alimentaria y la malnutrición, y a la vez promoviendo la agricultura sostenible. Esta plantea un nuevo marco de acciones cohesionado para trabajar

[35] José Rafael del Cid, Actualización Del Plan De Nación En El Marco Del Sistema Nacional De Planificación Del Desarrollo. Informe Integrado De Los Once Lineamientos Estratégicos, Matriz De Indicadores Y Visión Prospectiva Sectorial Al 2030. MADIGEP/AECOM. 2020

conjuntamente para que todos los hondureños tengan acceso a una alimentación y nutrición adecuada con alimentos producidos bajo sistemas agroalimentarios sostenibles y fomentando comunidades resilientes a las crisis y el cambio climático.

MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

- **Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2018-2030.** Que visualiza la adaptación al cambio climático como un proceso de desarrollo que ubica a las personas en el centro de la intervención. Su objetivo general es orientar acciones de adaptación enfocadas a la integración de estrategias de desarrollo sostenible a fin de reducir los impactos adversos del cambio y la variabilidad climática en el país. Desde el enfoque de derechos y vulnerabilidad, abriga, entre otros, el derecho a un ambiente sano, el derecho a la alimentación y el derecho al agua.

MUJER

- **Estrategia de Equidad de Género y Medio Ambiente.** Entre sus objetivos específicos está la incorporación del enfoque de género a la planificación y gestión de programas, proyectos y procesos, con especial referencia a las mujeres indígenas y Afrohondureños; integrar a la mujer en las acciones y actividades que se llevan a cabo en pro de la protección de los recursos naturales y en proyectos comunales productivos para mejorar su nivel de vida y de su familia.

- **Política Nacional de la Mujer: II Plan de Igualdad y Equidad de Género en Honduras, 2010-2022.** Este Plan brinda especial atención a las mujeres rurales y promueve acciones para reducir la pobreza y mejorar sus condiciones de vida en tema de soberanía alimentaria y seguridad alimentaria.

NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

- **Política Nacional en materia de trabajo infantil. Decreto Nº PCM-011-**2011. Tiene como finalidad vincular las políticas públicas con incidencia directa o indirecta en la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas. Asimismo, se deberán adoptar las medidas para enlazar las políticas públicas que existen para combatir la pobreza, para promover y lograr el acceso a la educación y la protección a la salud con el marco institucional y normativo nacional e internacional con la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

- **Plan Estratégico 2014-2025 de La Política Pública para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia** Se propone asegurar la supervivencia y protección de la niñez, desde su gestación hasta alcanzar los 6 años. Busca optimizar el acceso, cobertura y la calidad de los servicios en las áreas de salud, educación, seguridad alimentaria y nutricional, protección, recreación y formación de valores, para el pleno goce de sus derechos haciendo uso de la coordinación intersectorial, la asignación de recursos, y la incidencia política.

- **II Plan de Acción Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil en Honduras 2008-2015.** Determina las intervenciones para prevenir y erradicar el trabajo

infantil, así como las medidas de coordinación, financieras, organizativas, de planificación o de otro tipo para ordenar estas actuaciones, y que constituyan una respuesta efectiva.

PUEBLOS ORIGINARIOS Y AFRODESCENDIENTES

- **Política Pública Contra El Racismo Y La Discriminación Racial Para El Desarrollo Integral De Los Pueblos Indígenas Y Afrohondureños (P-Piah) 2016-2026** tiene por objeto garantizar el ejercicio de los derechos humanos de los P-Piah, manteniendo su identidad y diversidad, promoviendo espacios de participación y ejercicios de derechos todos los ámbitos. El Plan hace hincapié en el derecho a la salud culturalmente diferenciada, especialmente materno-infantil; al derecho a recursos patrimoniales ancestrales, con fines económicos, y al trabajo digno; y al derecho a la tierra, territorio y recursos naturales.

3.4 Políticas de Protección Social

La Política de Protección Social elevada a Ley en el 2011 (Decreto Legislativo 38-2011) aborda la articulación de tres componentes[36]:

a) **Prevención,** que incluye la prestación pública y privada de servicios de prevención orientados a disminuir los riesgos, promover la resiliencia y desarrollar competencias por ciclo de vida en educación, salud, habitabilidad, seguridad social contributiva entre otras.
b) **Protección**, que incorpora intervenciones públicas y privadas temporales de Asistencia Social a grupos en situación de pobreza, pobreza extrema, vulnerabilidad, exclusión y riesgo social e incluye transferencias monetarias condicionadas y no condicionadas. Este componente, integra, además, medidas para fortalecer el Sistema de Seguridad Social.
c) **Oportunidades y Competencias** que promueve la vinculación de los servicios de prevención y protección, con las intervenciones públicas y privadas para la generación de ingresos y autosostenibilidad e incluye la formación para el trabajo, empleo juvenil, empleo para los adultos mayores que estén en capacidad de trabajar, acciones afirmativas para los grupos en condiciones de vulnerabilidad, acceso a crédito, capacitación, asistencia técnica, acceso a subsidios y otros.

En el ámbito de la articulación de políticas públicas e institucionalidad, la Política de Protección Social se orientaba hacia:

a) Armonización de la normativa vigente en relación a la protección social;
b) Institucionalización de mecanismos de coordinación, identificando la oferta institucional y asegurando la coordinación interinstitucional y sectorial, así como, identificando los sujetos de la política en los espacios geográficos prioritarios (focalización);
c) Creación de condiciones y fortalecer los mecanismos orientados a garantizar la participación democrática y la transparencia en la gestión pública.

Una evaluación general del periodo de aplicación de la Política de Protección Social resalta que en Honduras se habrían logrado ciertos avances en la protección social, particularmente, en lo ateniente a las transferencias monetarias sociales y ayudas alimentaria, cuyas condicionalidades

[36] SEDIS. Política de Protección Social. SITEAL 2018. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_honduras_0314.pdf

fomentaron el acceso a educación y salud de la niñez y adolescencia. Sin embargo, persistieron las acciones desarticuladas, dispersas, de baja cobertura y de relación costo-beneficio.

En términos de fortalecimiento de la rectoría en el ámbito de la Protección Social para este periodo se destaca la creación de la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (2010) y la construcción de herramientas de gestión como el Registros Único de Beneficiarios y Registro Específico Nacional para la Primera Infancia (RENPI).

Entre los cuestionamientos sobre este periodo de aplicación de la Política de Protección Social se enfatiza la insuficiencia de los Programas para abordar las persistentes brechas y complejidad de la exclusión social; la falta de articulación de los programas con la ampliación de la oferta de servicios sectoriales; la relativa importancia del endeudamiento externo con relación a la ampliación del gasto social procedente del presupuesto nacional. Además, la alta visibilidad política que se le habría otorgado a ciertos programas habría afectado negativamente su sostenibilidad, en tanto estos se asociarían a la política de un determinado gobierno en vez de identificarse como política de Estado.

3.5 Plan Estratégico de Gobierno

El "Plan Estratégico de Gobierno" (de aquí en adelante "PEG") al que este Informe se refiere es el documento nombrado como "Prioridades de Gobierno 2022-2026. Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026"de mayo 2022 publicado por la Secretaría de Planificación Estratégica.

Durante la provisión de la Asistencia Técnica, uno de las limitantes encontradas ha sido el desconocimiento de parte del personal de la SEDESOL con respecto al PEG. De ahí que algunos instrumentos de gestión, entre estos el Plan Estratégico Institucional y los Manuales de Procesos, no consideraron al PEG como el documento de reflexión y referencia de la política de Gobierno.

En el ámbito de Desarrollo Social, el PEG establece las siguientes prioridades con relación a las competencias de la SEDESOL en lo que concierne a la Inclusión social estableciendo cinco grupos objetivo: ***Adulto Mayor, Infancia y Juventud, Pueblos indígenas y Afrohondureños, Personas viviendo con Discapacidad y Comunidad LGBTIQ+).*** Los objetivos Específicos y Medidas de Política relevantes para el Sector Social y para la gestión de la SEDESOL se resumen como sigue:

Objetivo Estratégico

Garantizar el acceso con equidad de la población a la protección y previsión social, la promoción del arte, la ciencia, la cultura y el deporte; así como a los servicios sin cobro y de calidad en educación, salud y capacitación como mecanismos para la reducción de la pobreza.

Objetivos Específicos	Medidas de Política
2.7. Garantizar la inclusión plena y la protección de los derechos del adulto mayor, con énfasis en aquellos en situación de vulnerabilidad.	**a.** Reformar la actual Ley Integral de Protección al Adulto Mayor, destinando un presupuesto estatal mayor a programas y proyectos que conceptualicen los lineamientos de esa política, vistos como cumplimiento de derechos, y no como una "carga social". **b.** Diseñar un programa de interacción intergeneracional de beneficio mutuo, que permita el intercambio y dinámicas sociales positivas entre jóvenes estudiantes y adulto mayor. **c.** Crear a través de la Secretaría de Salud y de los gobiernos locales los servicios gerontológicos y geriátricos.

Objetivos Específicos	Medidas de Política
	d. Crear el programa bono solidario para los adultos mayores que se encuentran en estado de pobreza.
2.8. Impulsar la inclusión social, laboral, política, económica y cultural de las personas con algún tipo de discapacidad, para garantizar su desarrollo integral y bienestar.	**a.** Crear un programa de generación de empleo por medio del cupo laboral en las grandes empresas y del mismo Estado en roles que no precisan de otra condición. **b.** Crear un programa de fomento a la pequeña empresa, con financiamientos blandos para personas viviendo con discapacidad por medio del fondo especial del Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda. c. Garantizar el acceso al Sistema de Seguridad Social para las Personas Viviendo con Discapacidad con lo cual serán beneficiados (as) con atención médica, programas de rehabilitación, pensiones, medicamentos y resguardo de parte del Estado
2.9. Garantizar el goce de los derechos de la niñez y juventud, asegurando su protección e inclusión con el fin de que alcancen su desarrollo pleno.	Niñez a. Formular e implementar la Política Nacional contra la Violencia a los menores con la participación directa de niños, niñas, adolescentes y familias. b. Programa mejora de la infraestructura de los centros para la niñez infractora, impulsando el respeto pleno de sus derechos y la creación de proyectos que fomenten la reinserción de la niñez dentro de la sociedad. c. Finiquitar el Programa Guardianes de la Patria que hoy por hoy involucra a 250,000 niños y niñas en un programa de adoctrinamiento y asegurar que los niños, niñas y adolescentes no participen de actividades castrenses. d. Reforzar el sistema de denuncia e investigación de la Fiscalía de la Niñez sobre trata, explotación sexual, trabajo infantil y cualquier otra forma de abuso. Juventud a. Promover y abrir una Línea y App de Apoyo Psicológico y social para adolescentes y jóvenes; con atención e integrados a su familia y a su comunidad, como medida de prevención y para la inserción social del joven alienado, incluso inserción laboral. b. Crear 50 mil plazas nuevas de empleo para jóvenes, en proyectos de reforestación y tecnología, con ahorros de los políticas fiscales e ingresos productivos. c. Diseñar y establecer el Observatorio Nacional de Derechos de la Juventud; unificando los trabajos y criterios, con enfoque de derechos humanos. d. Revisar y generar propuesta de actualización de la Ley Marco para el Desarrollo Integral de la Juventud; para evaluar su aplicación y desempeño, a fin de contar con un marco regulatorio que cuenta con un enfoque de derecho y protección social para los jóvenes. e. Formular un Programa de Formación Nacional sobre Juventud, Derechos, Democracia, Desarrollo y Liderazgo Ético; para el currículo de las escuelas, universidades, públicas y privadas para generar conciencia en el joven. f. Diseñar y crear casas de transición para jóvenes en el Sistema Nacional Penitenciario, el Paradigma de Reintegración Social, para evitar la reincidencia delictiva.
2.10. Garantizar el goce y protección de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de la comunidad LGTBIQ+, construyendo una sociedad justa e inclusiva.	a. Formular la propuesta de ley de protección para personas LGTBIQ+ que asegure políticas de inclusión, su igualdad de remuneración, el respeto a su identidad, e integridad personal, etc. b. Penalizar severamente los crímenes de odio contra personas LGTBIQ+ c. Creación de casas seguras con programas de atención primaria a personas LGTBIQ+ víctimas de violencia y riesgo; donde se incluya atención legal, médica, psicológica, etc. d. Unidad de investigación comprometida en la persecución de crímenes violentos de odio a personas LGTBIQ+ que reduzca la impunidad. e. Crear un programa de atención psicológica pública exclusivo para personas LGTBIQ+ para impulsar una salud integral. f. Formular la propuesta de la ley de identidad de género que asegure la inclusión social. g. Crear una política orientada a la promoción de espacios seguros (locales, institucionales, políticos, públicos) con enfoque de DDHH y desarrollo
2.11. Generar condiciones políticas, sociales, culturales, económicas y ambientales dignas, que garanticen la protección y preservación del territorio,	**a.** Crear una dirección especial para los pueblos Indígenas y Afrodescendientes (PIA) en el Instituto Nacional Agrario. **b.** Crear una Subsecretaría de educación bilingüe e intercultural que atienda las necesidades educativas donde haya pueblos o comunidades de los pueblos indígenas, y negros de Honduras.

Objetivos Específicos	Medidas de Política
identidad, memoria y derechos de los pueblos indígenas y afro hondureños.	**c.** Establecer un Centro Biológico de los pueblos en la vecindad de Brus Laguna, para la investigación de la biodiversidad en las biosferas Tawaka y de Río Plátano y de la etnobiología (el uso que los pueblos dan a las especies animales y vegetales). **d.** Crear una Subsecretaría de Salud para los pueblos indígenas y afrodescendientes, encargada de la construcción de hospitales en las regiones mayoritariamente indígenas y afrodescendientes, que funcionen con pertinencia lingüística y cultural. **e.** Crear un programa de apoyo a la pesca artesanal con un enfoque sostenible; de diversificación de los cultivos con técnicas de agroecología; y de producción de artesanías de los PIA que tengan esa tradición. **f.** Fortalecer la Fiscalía especial de etnias y el patrimonio cultural. **g.** Impulsar procesos de justicia y una la Ley de Jurados Populares, para los líderes asesinados y asesinadas, resarciendo los daños a las familias de las víctimas, rescatando su biografía.

Sin perjuicio de la pertinencia y relevancia de los propósitos y alcances que establece el PEG, este representa desafíos importantes para SEDESOL en cuanto le requiere de una institucionalidad consolidada y con un alto nivel de legitimidad con respecto al cúmulo de instituciones del Estado en el sector social. El papel rector que se le ha consignado a SEDESOL con respecto al Sector Social le obliga a tomar medidas urgentes para fortalecer sus capacidades institucionales en aspectos de desarrollo de políticas públicas y de capacidad técnica para coordinar la intervención del Sector Social. Estas medidas se deben acompañar incondicionalmente de acciones orientadas a fortalecer la cohesión institucional y, eventualmente, de acciones de reestructuración organizacional.

3.5.1 Ámbitos, Objetivos Estratégicos y Específicos en áreas de interés de la SEDESOL:

El Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026 incluye el establecimiento de Objetivos Estratégicos, Objetivos Específicos y Medidas de Política afines a las prioridades sociales en otros sectores que aun no siendo del área de influencia directa de la SEDESOL tendrían que ser vistos como elementos de interés institucional. Por lo tanto, la SEDESOL podría tener que asumir una continua gestión de seguimiento e interactuación con las entidades gubernamental correspondientes. Estos sectores son:

DESARROLLO ECONÓMICO

Objetivos Estratégicos

> Fortalecer e incrementar el rol del Estado en la economía, mejorando la provisión de servicios públicos, la formulación y ejecución de políticas públicas, y la corrección de las distorsiones de mercado; con el fin de impulsar un desarrollo humano sostenido y sustentable.

Objetivos Específicos:

> 3.3 Mejorar el acceso de la población, en especial a los sectores más vulnerables, a productos y servicios financieros con condiciones justas.
>
> 3.4 Garantizar la soberanía alimentaria a través de una estrategia multisectorial que potencie la producción agrícola y pecuaria para consumo y comercialización local, a fin de contribuir a la reducción de la pobreza rural y urbana.

3.8 Implementar medidas para la reactivación económica sostenible y la generación de oportunidades de empleo digno para la población, con énfasis en la juventud, mujeres y demás sectores vulnerables.

3.9 Generar una política de vivienda y asentamientos humanos con un enfoque integral orientada a reducir el déficit habitacional privilegiando a la ciudadanía en condiciones de vulnerabilidad y de menores niveles de ingreso.

3.11 Reformar el marco legal del sector energético para garantizar el acceso justo y equitativo de la población a servicios de calidad, privilegiando aquellas con mayores niveles de pobreza.

AMBIENTAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Asegurar la protección de los bienes comunes naturales para la disponibilidad de su aprovechamiento y manejo sostenible: servicios ecosistémicos, el recurso hídrico para consumo humano, producción, generación hidroeléctrica, riego y demás usos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.2 Elaborar e implementar los planes ordenamiento territorial de las Regiones-Cuenca y manejo áreas protegidas con la participación y respeto de las tradiciones, visiones y perspectivas de los pueblos originarios y Afrohondureños, organizaciones campesinas y demás grupos vulnerables.

4.5 Proteger la biodiversidad, los bienes y servicios de los ecosistemas y del patrimonio natural nacional con la participación y respeto de las tradiciones, visiones y perspectivas de los pueblos originarios y Afrohondureños, organizaciones campesinas y demás grupos vulnerable.

3.5.2 Estado actual del Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026

Aunque desde la Secretaria de Planificación Estratégica no ha habido ningún pronunciamiento oficial al respecto, en diversas oportunidades funcionarios de la SEDESOL han expresado que el PEG de la referencia es “solo es un documento borrador” por lo que no se le reconoce el estatus como un instrumento orientador de las actuaciones de SEDESOL. Aún más, otros instrumentos como, por ejemplo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible son más reconocidos como orientadores estratégicos para la gestión de SEDESOL. Por otro lado, se ha creado una instancia dentro de SEDESOL que, desde la base de los lineamientos del PEG, está en proceso de desarrollo de este instrumento de planificación. Se desconoce el alcance de esta iniciativa ya que SEDESOL no la ha oficializado mediante Acuerdo Ministerial.

4 MARCO LEGAL

El marco legal asociado al desarrollo y protección social es amplio y cubre una gran variedad de sectores y actores que se fundamenta en la Constitución de 1982, que garantiza “la protección de la salud y acceso a los servicios de salud, el derecho al trabajo y la protección laboral, y la protección de todos los grupos de población en condiciones de vulnerabilidad”. La necesidad de establecer un

enfoque único de desarrollo y protección social que fueses capaz de coordinar y articular las intervenciones de las instituciones del Estado significó un cambio fundamental en el marco legal en materia social con la aprobación en el 2015 de la Ley Marco del Sistema Protección Social (de aquí en adelante LMPS). Esta Ley tenía como propósito proveer de una aproximación única para garantizar el acceso, con un enfoque de derechos, a servicios básicos y propiciar la movilidad social. Además, proveía de herramientas para facilitar la articulación dentro del Gobierno y entre este y la sociedad en su ejecución. Esta Ley establecía un sistema de protección social con estructura multi-pilar que otorga cobertura frente a las contingencias derivadas de los principales riesgos 5 regímenes:

1. Régimen del piso de protección social
2. Régimen del seguro de previsión social
3. Régimen del seguro de la atención a la salud
4. Régimen del seguro de riesgos profesionales
5. Régimen del seguro de cobertura laboral

A propósito del Primer Pilar correspondiente a la Protección Social, este pilar no contributivo que garantizaría el acceso a servicios esenciales y transferencias sociales con énfasis en las personas más pobres y vulnerables. Incorporaría la extensión universal de la protección social, pero dando preferencia presupuestaria a la atención de la población en situación de pobreza y alta vulnerabilidad, esto significa que cubriría niños, jóvenes, adultos mayores, mujeres, discapacitados. Al no ser un régimen contributivo significaba que para acceder a las prestaciones de este régimen no era necesario realizar aportaciones obligatorias periódicas. De esta forma, en general, la LMPS segmenta el sistema de protección en dos componentes:

a) Protección Social Contributiva: La seguridad social contributiva que provee pensiones, salud y protección laboral para los trabajadores en el sector privado y público a través del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP).
b) La protección social no contributiva: brinda acceso a servicios básicos en educación, salud, y transferencias sociales a coste cero para las personas que no están obligadas a cotizar, y personas en situación de pobreza o vulnerable, independientemente si esta cotiza. Esta es atendida por históricamente por programas de varios entes centralizados y descentralizados del Estado como la Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Secretaría de la Presidencia, Secretaria de Desarrollo e Inclusión Social (ahora Secretaria de Desarrollo Social) entre otros.

Entre los cuestionamientos de la LMPS está que esta Ley solo se concentra en el pilar no contributivo y el contributivo, y no se ocupa de los problemas de acceso al sistema contributivo vinculados con el alto peso de la población no asalariada y de sostenibilidad asociados con la baja capacidad de recolección de ingresos contributivos derivada de bajos salarios[37].

Otro cuestionamiento recurrente es que el Gobierno ni el Congreso Nacional dio debido seguimiento a las consecuencias de la LPMS: en su último artículo establece la Ley que "entrará en

[37] Adriana M. Velásquez, La desigualdad social en Honduras: evolución y respuesta institucional. CEPAL 2021. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47642/S2100980_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

vigencia cuarenta y cinco (45) días después de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta", una vez que sean presentadas al Congreso Nacional las "Leyes complementarias". Entre estas leyes complementarias están la Ley del Seguro Social; Ley de Sistema Nacional de Salud; Ley de Administración de Fondos de Pensiones y Cesantías; Ley del Seguro de Accidentes de Tránsito; y Otras leyes o reformas complementarias que se requieran para la aplicación integral del Sistema. Sin embargo, esta Ley nunca fue reglamentada ni las reformas que esta propiciaba no fueron implementadas muchas de las reformas sucesivas siguen sin implementarse 5 años después de la aprobación de la LMPS. Al 2019 solo la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social es la que se ha sometido al pleno del Congreso.

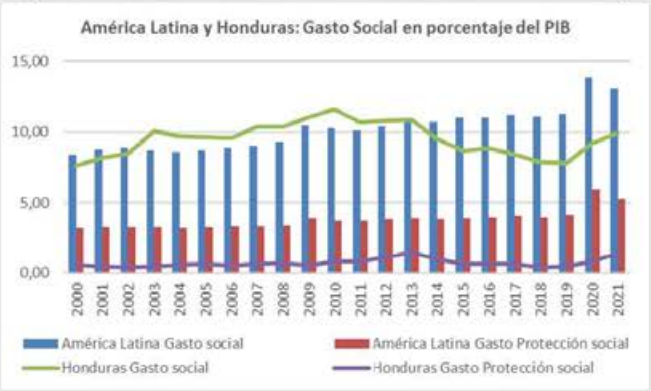
En el **tema laboral**[38] los cuestionamientos de esta Ley se orientan hacia una exigua cobertura de los trabajadores ante riesgos y una deficiente redistribución de los recursos hacia los menos desfavorecidos en el momento que esta segmenta entre trabajadores que deben contribuir y otros que están exentos de contribuir. Entre los factores que profundizan esta segmentación sería el incumplimiento de parte de las empresas para contratar formalmente a trabajadores y el hecho que los beneficios de la protección social contributiva son menores que sus costos (solo 1 de cada 4 cotizantes logran pensionarse por lo que esta pensión es financiada por tres trabajadores que no cumplen con los requisitos). Esta segmentación contribuiría a un descenso en la cantidad de trabajadores que contribuyen y un aumento de la informalidad.

En octubre de 2022 por medio de una sentencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se declaró inconstitucional la Ley Marco de Protección Social al considerar que la normativa atentaba contra el sistema unitario de seguridad social.

Con la abrogación de la LMPS, Honduras no cuenta con un marco de protección social lo que en conjunto con la ausencia de una política de protección social dificulta el reordenamiento de la gestión pública que el actual Gobierno pretende a través de la instauración de una institucionalidad y gobernanza que actué bajo la sombrilla del Gabinete Social y el liderazgo de la SEDESOL.

5 GASTO SOCIAL

Según un Informe del PNUD [39] entre los años 2000 y 2018 se ha experimentado un aumento en el gasto público del 19.4% al 22.4% como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) entre el 2000 al 2018. Respecto al gasto social el aumento ha sido menor, observándose fluctuaciones a lo largo de los años. De los datos provistos por la CEPAL (CepalStat), el gasto social como porcentaje del PIB aumento del 7.6% al 11.62% entre el año 2000 al 2010, sin embargo, desde este año se ha observado

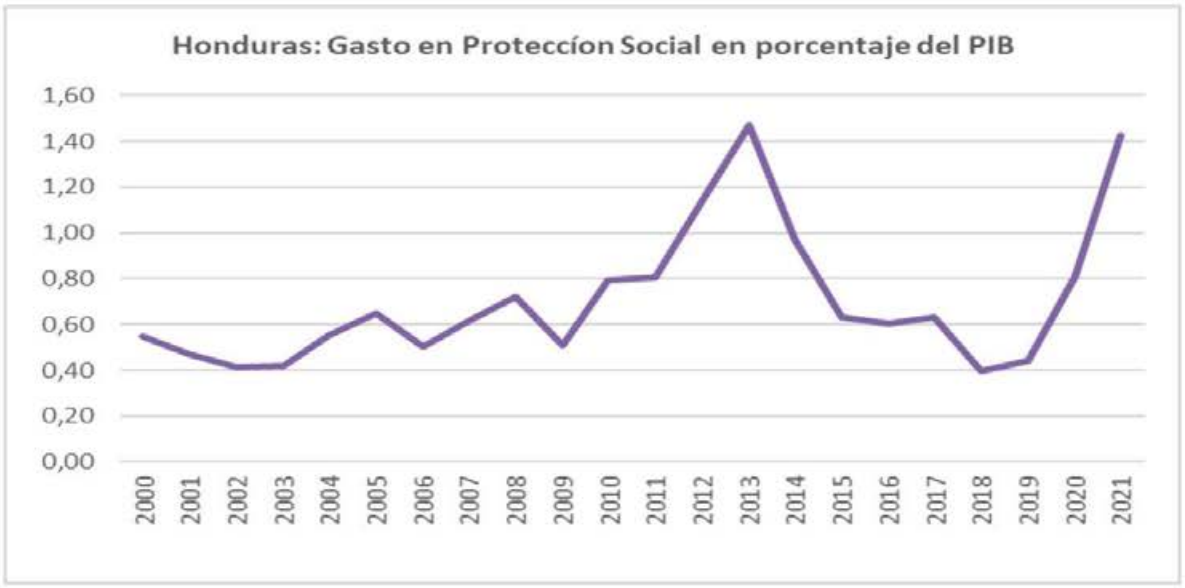


[38] Véase: Andrés Ham & Sergio Membreño Cedillo. ¿Cuán efectiva es la protección social en Honduras? PNUD, 2022

[39] PNUD/ Pinilla Mónica Roncancio Honduras: Evolución Del Contexto Social Y Económico 2000 – 2020 Colección Desarrollo Humano Para La Transformación.

una reducción de este porcentaje pasando al 7.82% en el 2019. El gasto social se concentra en su mayor parte en los sectores de salud y educación. Es importante resaltar que el gasto social ha tenido un incremento a lo largo de los años, en su valor absoluto, sin embargo, de manera relativa en relación con el PIB el crecimiento no ha sido importante a lo largo de los años. Un reciente estudio de la CEPAL[40] indica que "Honduras es el segundo país con menor nivel de gasto social en la región, después de Panamá". Mientras el Gasto Social en relación al PIB hasta el 2013 siguió la tendencia regional para posteriormente, experimentar una reducción considerable, el Gasto en Protección Social es significativamente menor en comparación con el resto de la región que utiliza más de 3.6 veces en Protección Social con relación al PIB en el 2021 (Hondura 1.43% del PIB contra 5.25% en el resto de América Latina)

Desde la Sociedad Civil se indica que el nivel y focalización del gasto social oscila con los ciclos electorales y frecuentemente se ha instrumentalizado como medio proselitista[41]: Considerando que elecciones generales se han producido en los años 2005, 2009, 2013, 2017 y 2021 del siguiente grafico se puede visualizar que el gasto público en Protección Social aumenta considerablemente, en particular, en los años 2013 y 2021, mientras este mismo aumento es modesto en los años 2005 y 2017. Por el contrario, para el año electoral del 2009 se produjo una caída en el Gasto en Protección Social, probablemente como efecto del pronunciamiento militar y elecciones presidenciales en un ambiente políticamente controlado.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de CEPALSTAT

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/pnud-hn-coleccion-desarrollo-humano-bloque-contexto-2-2022.pdf

[40] CEPAL. Diagnóstico del sistema de protección social en Honduras: desafíos y oportunidades desde la perspectiva del bienestar. Informe en el marco de la asistencia técnica de la CEPAL a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) de Honduras. 12 de diciembre de 2022

[41] FOSDEH/NDI/COSUDE. Asistencia Social o Clientelismo Político.

6 COORDINACIÓN DE IA INSTITUCIONALIDAD DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

En vista de la escasa o nula efectividad de las intervenciones en la reducción de la pobreza por su falta de enfoque integral y, por lo tanto, resultante en una fragmentada, dispersa gestión de parte de las instituciones del Estado, con la promulgación de la Ley Marco de Políticas Públicas en Materia Social se crea como órgano colegiado con representantes del Estado, Sociedad Civil y Empresa Privada, el Consejo Nacional de Coordinación y Articulación de Políticas Sociales (CONCAPS). Este Consejo fue ratificado en el 2014 con la aprobacion de la Ley Marco del Sistema de Proteccion Social que tambien amplía las atribuciones de la Secretaría de Desarrollo Social SDS en cuanto a: 1. Presidir y apoyar técnicamente al Consejo Nacional de Coordinación y Articulación de la Política Social (CONCAPS); 2. Formular, coordinar y evaluar las políticas públicas en materia social y asegurar su aplicación; y 3. Generar e impulsar mecanismos de concertación de las políticas públicas sociales con los distintos sectores sociales, que conduzcan a la articulación, ordenamiento y retroalimentación de las acciones en materia social.

Con la creacion del Gabinete de Desarrollo e Inclusion Social en el 2014[42] ahora a cargo de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno, el papel de la Secretaría de Desarrollo e Inclusion Social (anterior SDS) se reduce al rol de "facilitador" en cuanto a 1. Solucionar cuestiones de competencia que pueda suscitarse entre dos o más instituciones; 2. Aprobar planes estratégicos y operativos anuales;3. Generar recomendaciones sobre la asignación de techos presupuestarios a los diferentes rubros de gasto del sector y las modificaciones al presupuesto del sector; 4. Recopilar información para el seguimiento y la evaluación de las políticas, los programas y los proyectos del sector, y 5. Dialogo sobre propuestas de políticas, planes, programas y proyectos de las diferentes instituciones del sector.

A diferencia del mandato del anterior Gabinete Social[43], el actual Gobierno ha establecido una clara jerarquía en lo que respecta a la organización y coordinación de las intervenciones en el ámbito social indicando a la SEDESOL[44] como "como Ente Rector de las políticas públicas de desarrollo y protección social de la población en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad social. Entre las funciones encomendadas están la de "liderar la gobernanza del sector social, mediante la Mesa de Protección Social y Mercado Laboral, y construir la Matriz de Consistencia de Resultados del sector de protección social, para alinear los resultados esperados de las metas institucionales, sectoriales y las prioridades presidenciales. Dicho esto, se debe señalar que la actual configuración de la Mesa de Protección Social y Mercado Laboral y las funciones que se atribuyen a la SEDESOL son muy similares a la CONACAPS del 2011 y a las funciones de la SDS.

El actual órgano de coordinación en materia de desarrollo y protección social estaría conformado por las siguientes 26 instituciones: Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), Secretaría de Planificación Estratégica (SPE), Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría de Salud (SESAL), Secretaría de Educación (SEDUCA), , Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), Secretaría de Justicia, Gobernación y Descentralización, Secretaría de Derechos Humanos (SEDH), Secretaría de la Mujer (SEMUJER), Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRAS), Secretaria de Cultura, Artes y

[42] Decreto Ejecutivo PCM 001-2014. https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/De_la_secretaria_Gral_d_gobierno_y_gabi_sector_2014.pdf

[43] Eliminado por Decreto Ejecutivo PCM 005-2022.

[44] El Decreto Ejecutivo Número PCM 19-2022, del 11 de agosto de 2022

Patrimonio de los Pueblos, Dirección Nacional de la Infancia (DINAF), Fondo Hondureño de Inversión Social (FHIS), Red Solidaria, Programa de Acción Solidaria (PROASOL), Instituto Hondureño de Antropología e Historia, Dirección Nacional de Parques y Recreación, Comisión Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación (CONDEPOR), Agencia de Regulación Sanitaria, , Instituto Nacional de Migración Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto de Formación Profesional (INFOP), Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE), Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), Universidad Pedagógica Francisco Morazán, Patronato Nacional de la Infancia (PANI).

Según los lineamientos de Mesas Sectoriales para la Gerencia Pública por Resultados y Transparencia el Objetivo General de la Mesa en el ámbito social sería coordinar, articular las intervenciones sociales entre las instituciones del sector, a efecto de impulsar y validar los mecanismos de respuesta de la demanda social y la oferta de políticas públicas para el desarrollo de la protección social.

En términos reales, la efectividad de la coordinación de las intervenciones en el sector social es exigua y se expresa en:

- La persistencia de intervenciones que pudiesen duplicar esfuerzos (especialmente a nivel territorial en atención a grupos vulnerables);
- Escasa o nula coordinación con los Gobiernos Municipales para la entrega de beneficios a la población objetivo (lo que explica por la pertenencia de Alcaldes a partidos de oposición que no estarían dispuestos a colaborar);
- Incipientes actuaciones desde la SEDESOL con respecto a liderar procesos de formulación de políticas públicas dentro del marco del Consejo Social (por ejemplo, hasta la fecha solo se ha logrado socializar una propuesta de Política del Sistema de Protección Social a lo interno de la SEDESOL con alcances limitados).

Del siguiente Cuadro se pueden visualizar que la política social en Honduras se podría ver afectada por una persistente alta fragmentación de las actuaciones de las instituciones públicas del sector social. Esta imagen podría significar que la Mesa de Protección Social y Mercado Laboral o "Gabinete Social" y su rectoría de parte de la SEDESOL requiere de fortalecimiento y re-direccionamiento hacia su rol como formulador de políticas públicas.

Honduras: autoridades del ejecutivo intervinientes en la gestión integral de la protección social

Institución	Responsabilidades en la gestión integral de la protección social
Presidencia de la República	Ejecución de determinadas intervenciones de asistencia social políticamente estratégicas
Secretaría de Finanzas	Movilización de recursos públicos y erogación de las diferentes asignaciones
Dirección de Gestión por Resultados (DIGER)	Seguimiento a los procesos de planificación, presupuesto, inversión, monitoreo y evaluación del sector social como parte del Sistema Presidencial de Gestión por Resultados, y de coordinación realizados principalmente en el marco del Gabinete de Desarrollo e Inclusión Social
Secretaría de Desarrollo Social	Ente rector del Sector Social, responsable de formular, aprobar Políticas, Programas y articular todas intervenciones en el Sector Social. encargada del registro único de participantes de programas sociales y el registro de la oferta institucional. Entrega de beneficios de corto plazo (Bonos, alimentos, filtros de agua, útiles escolares, merienda escolar, becas universitarias, sillas de rueda, andariveles, proyectos de agua potable)
Red Solidaria	Ejecución de programas de protección social dirigidos a la reducción de la pobreza y la atención de grupos sociales vulnerables
PROASOL	Ejecución de programas de desarrollo social dirigidos a la reducción de la pobreza y la atención de grupos sociales vulnerables

Honduras: autoridades del ejecutivo intervinientes en la gestión integral de la protección social	
Secretaría de Salud	Entrega de beneficios de corto plazo de seguridad social, vinculados al aseguramiento de la salud
Secretaría de Educación	Entrega de beneficios asistenciales vinculados al logro de metas educativas (suministros escolares, merienda escolar, becas nacionales e internacionales)
Comisión Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos	Entrega de beneficios asistenciales vinculados con el acceso y mejora de las soluciones habitacionales (incluyendo apoyos en situaciones de desastre)
Comisión Permanente de Contingencias	Canalización de apoyos oportunos a familias e individuos afectados por diferentes emergencias, como las ocasionadas por diferentes eventos climáticos extremos
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral
Secretaría de Agricultura y Ganadería	Entrega de semillas de granos básicos, fertilizantes y kit fitosanitario a campesinos para siembra de menos de media hectárea. Entrega de silos metálicos para almacenamiento de granos. Ayuda alimentaria a Adultos Mayores.
Dir. General De Protección Al Hondureño Migrante	Ayudas económicas a migrantes y familiares en condiciones de vulnerabilidad, en centros de atención: alojamiento, vestuario, alimentación, atención médica y psicológica.
Dir. Niñez y Adolescencia y Familia	Entre rector Niñez y Adolescencia y Familia, elaboración de políticas, planes y programas, atención a ciudadanos/as, ayuda monetaria a migrantes retornados, entrega de ayuda humanitaria en emergencias, atención a niños/as en situación de calle.
Fondo Hondureño de Inversión Social	Entrega de beneficios y asistencias vinculadas con el acceso a servicios sociales básicos (como agua, saneamiento y luz) y fomento del empleo
Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder	Otorga beneficios previsionales y servicios de préstamos a los participantes del sistema, mediante la captación, administración e inversión de los recursos del fondo de pensiones de los empleados y funciones públicos.
Instituto Hondureño de Seguridad Social	Entrega de beneficios de corto y largo plazo de la seguridad social, cubre los siguientes riesgos: Enfermedad Común, Maternidad, Accidente de Trabajo, Accidente Común, y Enfermedad Profesional, e Invalidez, Vejez y Muerte.
Comisión Nacional de Bancos y Seguros	Supervisión, vigilancia y control de las administradoras privadas de pensiones y jubilaciones, instituciones públicas de previsión social y diferentes entidades financieras públicas y privadas que operen como aseguradoras (o reaseguradoras)
Gobiernos Municipales	Entrega de ayudas puntuales en forma de materiales de construcción, ayuda para alquiler de vivienda en caso de emergencias, alimentos, implementos de aseo, aporte para medicamentos y exámenes médicos, servicios funerarios, ayudas para educación,

7 CONCLUSIÓN

El gobierno hondureño podría simplificar el marco de la Gestión Basada en Resultados, centrándose en menos prioridades políticas transversales, continuando con una mejor alineación de la planificación y la presupuestario, reforzando la coordinación entre la Secretaría de Finanzas (SEFIN) y la Secretaría de Planificación Estratégica, y mejorando la calidad de la planificación. (OCDE 2023)

Honduras es el segundo país más pobre de América Latina con índices de pobreza que oscilan entre un 50 y 70% e índice de extrema pobreza entre 20 y 30%. En términos reales, esto significa que entre 5 a 7 millones de habitantes son pobres y entre 2 y 3 millones están en situación de extrema pobreza, indigencia o miseria. De ahí que 2.7 millones de niños y niñas sufren de pobreza y 500 mil adultos mayores están en esta misma situación. Además de no poder cubrir sus necesidades básicas en términos de alimentación, vivienda, sanidad, salud, educación y otras, la población en pobreza experimenta discriminación y vulneración de sus derechos. Ante esta situación, los gobiernos no han sido capaces de establecer Políticas de Estado de largo plazo que fuesen capaces de intervenir las causas estructurales de la pobreza y la miseria. Por el contrario, las políticas de los gobiernos se han orientado a paliar de forma muy puntual, las carencias más urgentes que han resultado de ajuste económicos en diferentes periodos. De esta manera, aun cuando el gasto social ha

aumentado, la pobreza se mantiene y aumenta a tal nivel que los esfuerzos realizados durante las últimas décadas parecen haber sido infructuosos: con un índice de pobreza de 70% para el 2022 se ha retrocedido a nivel anterior a la década de los 70.

Se ha demostrado que las intervenciones asistencialistas y, por lo tanto, sin un enfoque de desarrollo, perpetúan la condición de pobreza ya que no intervienen las causas estructurales y, por ni facilitan el desarrollo de los individuos y de su grupo familiar. En el contexto económico y social de Honduras, el abordaje de desarrollo y protección social es complejo y difícil de enfocar sin el respaldo de políticas de Estado que apunten hacia el desarrollo integral del país en cuanto a la reforma de largo plazo de su estructura económica, productiva y laboral. Por otro lado, ya se ha visto que políticas de largo plazo, como la plasmada en la Visión de País y Plan de Nación, no han causado resultados contundentes. Pese a los esfuerzos de coordinar, focalizar y medir la gestión institucional a través de sofisticados sistemas, la cultura institucional impide la cohesión dentro y entre las instituciones del Estado y limita la articulación horizontal (entre dependencias e instituciones del Estado Central) y la vertical (entre niveles de Gobierno). Por otro lado, el grado de ambición de las políticas sociales, que de momento apuntan a la "erradicación de la pobreza", no se fundamentan en la capacidad actual de los entes gubernamentales ni en el esfuerzo fiscal que estas políticas requieren para el logro de sus objetivos.

La revisión de los esquemas de intervención social arroja una percepción de reincidencia de tal forma que no se derivan experiencias y lecciones aprendidas. La falta de evaluación de políticas y sus intervenciones pudiese ser el origen de estas reproducciones.

No será este el primer informe que sugiera una reacomodación de la aproximación de la política social, concentrándose en la Protección Social con Enfoque de Desarrollo en los grupos poblacionales más relevantes en la disminución de la pobreza. En este contexto, y como primer paso, se trataría de reducir la extrema pobreza (impidiendo la movilidad social desde la pobreza a la extrema pobreza y facilitando la movilidad desde la extrema pobreza). Esto requiere de un paquete de medidas que podría abarcar un aproximado de 3 millones de personas correspondiente a 8 veces (o más) la actual cobertura de los programas sociales.

La urgencia de atender la situación de precariedad y miseria de gran parte de la población hondureña recae en una pronta y prolija definición de una Política y Ley de Protección Social que determine con real apego a las necesidades de desarrollo y protección conforme al espacio fiscal que se establezca.

Parte Segunda: Revisión Funcional de la Secretaría de Estado de Desarrollo Social SEDESOL

8 REVISIÓN FUNCIONAL DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL

8.1 Marco Político

En general, la base para la orientación política del quehacer de la SEDESOL se fundamenta en el Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026 que en su acápite 7.2.6. Protección Social enuncia:

> *"Preocupación principal de nuestra administración será la buena marcha de los institutos de previsión existentes. Pero también hay que recordar que solamente un pequeño porcentaje de la población hondureña tiene acceso a una pensión digna. En este sentido trabajaremos por una reforma previsional amplia que permita que amplios sectores de la población puedan incorporarse gradualmente a programas que les permitan enfrentar los riesgos que el ciclo de la vida impone, como enfermedades, accidentes y vejez. Más allá de la generación de empleo, LIBRE ampliará y fortalecerá la protección social necesaria con programas de asistencia como las transferencias en efectivo que se focalizarán mejor a fin de que realmente lleguen a sectores de la población en extrema pobreza, sin corrupción ni manipulación. Como expresión de solidaridad.[45]"*

De este enunciado de política de protección social, se podría derivar que la primera prioridad es el fortalecimiento del pilar contributivo con el mejoramiento del sistema previsional con el propósito de aumentar el acceso al sistema de seguridad social. Para esto la generación de empleo se visualiza como el medio para ampliar la cobertura del pilar contributivo. Como segundo pilar estaría la Asistencia Social en forma de "Transferencias en efectivo focalizadas" destinada a la población en extrema pobreza.

Con la abrogación de la Ley Marco de Protección Social, las actuales autoridades de la SEDESOL en estrecha colaboración con la CEPAL y la Cooperación Alemana (GIZ), han iniciado un proceso de construcción de un nuevo marco del Sistema de Protección Social basado en derechos y en el ciclo de vida.

En línea con los enunciados de política en materia de Protección Social antes citados, la Secretaria de Planificación Estratégica en su Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026 de mayo 2022, establece que *"el proyecto político para la refundación de país, se sustenta en la promoción de la equidad social, mediante la intervención directa del Estado en replantear la política social que garantice la mejora en el bienestar social de la población hondureña.* A través de *"Garantizar el acceso con equidad de la población a la protección y previsión social, la promoción del arte, la ciencia, la cultura y el deporte; así como a los servicios sin cobro y de calidad en educación, salud y capacitación como mecanismos para la reducción de la pobreza."*

De ahí que los aspectos contributivos y no contributivos de la protección y previsión social se complementan con la gratuidad de educación, salud y capacitación de calidad como instrumentos para la reducción de la pobreza. Cabe señalar que este enunciado de política es notablemente menos ambicioso que el enunciado del Plan Bicentenario antes citado donde se esgrime que *"La pobreza debe ser erradicada y no cumplir con este objetivo, deberá ser tipificado como un delito de Estado."*

El asunto de la previsión y protección social debe, sin lugar a dudas, llevar a incluir en la agenda pública, la discusión sobre los modelos de previsión social contributiva que elegirá el país, ya sea

45 Bicentenario. Plan De Gobierno Para La Refundación De La Patria Y Construcción Del Estado Socialista Y Democrático 2022-2026

este como sistema solidario de reparto o sistema de ahorro individual. Asimismo, se tendrá que discutir sobre la universalización de las aportaciones de los asalariados y de los empleadores, así como la eliminación de los incentivos que en la actualidad aumentan la informalidad, ya sea por el rechazo de los empleadores para formalizar el trabajo o por los posibles efectos indeseados y/o distorsiones en el mercado laboral como efecto de la asistencia social no contributiva. Este debate es complejo y requiere de competencias y habilidades que habría que construir en la SEDESOL. Ahora bien, también merece la atención distinguir la protección de la previsión social y atenderles en su debido campo de intervención. Esta diferenciación podría encauzar los esfuerzos institucionales de SEDESOL, según sus actuales capacidades y limitado espacio fiscal, a concentrarse en el ámbito de la protección social que requiere de medidas de política urgentes, no solo para reducir la extrema pobreza, sino que también para impedir que los ya pobres se hagan más pobres o sea impedir la movilidad social hacia abajo. En este ámbito, la política se orientaría a fijar medidas concretas para atender a grupos focalizados cuyos momentos de ciclo de vida permiten intervenciones de protección y desarrollo (p.ej. en primera infancia y niñez) y/o requieren de la protección del Estado por su alto nivel de vulnerabilidad y ausencia de potencial de desarrollo (p.ej. Adulto Mayor). Dimensionando la pobreza en primera infancia, niñez y adulto mayor, fácilmente, se podría llegar a un total de 3.5 millones de habitantes lo que excede con creces la actual cobertura de las intervenciones de Protección Social.

A la fecha de este informe, la SEDESOL todavía no ha impulsado un dialogo interno sobre los enfoques de política de desarrollo y/o protección social por lo que sus intervenciones se han enfocado en dar respuesta a necesidades emergentes de asistencia, primordialmente, a través transferencias monetarias y en especie focalizadas no condicionadas. Como se verá más adelante, esto también responde a la falta de habilitación de la Dirección de Políticas Públicas que, aun estando formalmente establecida, no cuenta con asignación de recursos humanos.

Una valoración rápida del nivel de institucionalización de la Política de Protección Social en Honduras utilizando una metodología del Banco Interamericano de Desarrollo, demuestra que todavía existe una brecha considerable para lograr este objetivo. Utilizando esta metodología, el grado de institucionalización se sitúa en un 29% lo que comprensiblemente, en parte, se debe a la reciente abrogación de la Ley Marco de Protección Social, Sin embargo, otros factores inciden en la baja calificación como:

- La falta de un Plan de Gobierno de Protección social
- La ausencia de organizaciones y presupuesto para veeduría y control social
- Falta de Indicadores de cumplimiento a nivel de Gobierno Central y Municipal
- Estabilidad del Personal de las Instituciones asociadas a través de contratación por Servicio Civil

Elementos de valoración del Nivel de Institucionalización de la Política de Protección Social en Honduras[46]

0=No cumple; 1=Cumple parcialmente; 2=Cumple

Existencia de una Secretaría de Estado de Protección Social		Establecimiento de objetivos, metas e instrumentos de protección social		Obligaciones y derechos de los actores formalmente establecidas		Marco Jurídico de Protección Social		Presupuesto para combate contra la pobreza		Mecanismos de Coordinación establecidos y en funcionamiento al interior del GOB.		Contraloría Social		Operación de Programas y Acciones		Registros de beneficiarios		Marco jurídico que norme la conducta de funcionarios y beneficiarios	
Creación Formal	2	Existencia de Plan o Programa de Gobierno en Protección Social publicado	0	Nivel de Gobierno Central	2	Clara definición de áreas de Competencia	0	Periodo de Gobierno	1	Sector Social	2	Veeduría social establecida formalmente en Ley de Protección Social	0	Descripciones claras de ejecución de programas	2	Registros funcionando	2	Normas de sanciona miento de funcionarios	2
Asignación de Presupuesto	2	Indicadores cuyo cumplimiento se verifique por mecanismos oficiales	0	Nivel de Gobierno Municipal	1			Mediano y largo Plazo	0	Entre Sectores	0	Presupuesto público asignado a instancias de veeduría social	0	Establecimiento de procedimientos de ejecución	2	Construcción y homologación con otras instancias de gobierno	1	Normas de sanciona miento de beneficiarios	0
Perfil del Personal				Sociedad Civil Central	1									Establecimiento de procedimientos para acceder a beneficios	1				
Cantidad	1			Sociedad Civil Local	0														
Calidad	1																		
Procedimientos Institucionales	1																		
Estabilidad de RRHH a través de Servicio Civil	0																		
Sistema de Planeación	1																		
Sistemas de Registro de Información	1																		
% cumplimiento	59 %		33 %		78 %		0 %		33 %		50 %		0 %		83 %		83 %		50 %
Índice de institucionalidad de la Protección Social																			**29%**

[46] Elaborado según la metodología expuesta en: Székely, Miguel. Cambios en la institucionalidad de la política de protección social en América Latina y el Caribe: avances y nuevos desafíos. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Protección Social y Salud. II. Título. III. Serie. IDB-TN-810, Mayo 2015.

8.2 Marco Legal

8.2.1 Decretos Ejecutivos y Acuerdos Ministeriales

Este acápite tiene como propósito describir y analizar los instrumentos legales que atañan directamente a SEDESOL como institución y no considera el marco legal del entorno institucional ni tampoco el marco legal del Sector Social e instrumentos legales adyacentes. El Anexo 1. menciona todos aquellos Convenios Internacionales, Decretos Ejecutivos y Legislativos y otros que rigen el Sector Social.

La SEDESOL es de reciente creación estableciéndose como Secretaría de Estado en 2022 bajo el actual Gobierno. La SEDESOL substituye a la Secretaria de Desarrollo e Inclusión Social SEDIS diferenciándose en:

- El establecimiento de la rectoría del Sector Social bajo la competencia de SEDESOL, mientras esta atribución no era de competencia de la SEDIS, sino que estuvo bajo el alero de la Presidencia y la anterior Secretaría de Coordinación General de Gobierno.
- La segregación de las funciones de Políticas a cargo de SEDESOL y la Ejecución de Proyectos a cargo de dos entes desconcentrados: Red Solidaria y Programa de Acción Solidaria PROASOL.
- La disolución y transferencia de las funciones y activos del Centro nacional de Información del Sector Social (CENISS), a la SEDESOL en forma de un "Observatorio de Desarrollo Social".

La creación, organización y función de la SEDESOL se rige por los siguientes instrumentos:

Instrumento	Propósito
Decreto Ejecutivo PCM 005-2022	Creación de SEDESOL y adscripción del CENISS
Decreto Ejecutivo PCM 019-2022	Establece la estructura y funciones de SEDESOL y establece su rol rector del Sector Social
Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022	Determina la estructura organizacional y funcional de la SEDESOL (Sin publicación hasta la fecha)
Acuerdo 009B-SEDESOL-2022 Creación de Programa Nuestras Raíces	Adscribe el Programa a la Coordinación de los Pueblos Afrohondureños e Indígenas de Honduras (CONAFRIH) (más adelante CONAPOA) para su posterior traslado (Sin Acuerdo conocido) a PROASOL. Funciones: Rectoría sobre proyectos y actividades, promoción de gobernabilidad, establecimiento de alianzas con otras instituciones del Estado. Financiamiento a cargo del presupuesto de SEDESOL.
Acuerdo 014-SEDESOL-2022	Creación de la Dirección de Innovación para la Institucionalidad y la Protección Social (incluye a la Unidad de Modernización. (en la práctica anulado pero sin ser publicado)
Acuerdo Ministerial 014A-SEDESOL-2022	Organización, creación de dependencias y asignación de funciones de SEDESOL, substituyendo al Acuerdo 012-SEDESOL-2022. (Anulado pero sin ser publicado)
Decreto Ejecutivo PCM 08-2022	Creación de Red Solidaria y adscripción de esta a SEDESOL
Decreto Ejecutivo PCM-20-2022	Creación del Programa de Acción Solidaria y adscripción de esta a SEDESOL.

8.2.1.1 Examen de Forma

En términos de forma, el marco legal inmediato de SEDESOL se caracteriza, en general, por cumplir en materia de organización y funciones, con las disposiciones de la Ley General de Administración Pública (Decreto Legislativo 146-86) y Ley para Optimizar la Administración Pública (Decreto Legislativo 266-2013). Esta última Ley traslada desde el Poder Legislativo al Poder Ejecutivo la potestad de determinar el andamiaje institucional sin previo consentimiento. En este sentido, el Poder Ejecutivo obtiene prerrogativas de establecer, modificar y suprimir entes del Estado bajo su tutela que hayan sido creados por Decreto Legislativo. De ahí que órganos del Estado como las Direcciones del Adulto Mayor y Personas con discapacidad, que fueron creadas por Ley del Congreso, cambian su naturaleza de ser instituciones desconcentradas con autonomía técnica, administrativa y financiera a ser parte de Secretarías de Estado.

La secuencia normativa que regula a SEDESOL inicia mediante Decreto Ejecutivo PCM 05-2022 que crea a la SEDESOL y adscribe, bajo su tutela, al Centro Nacional de Información del Sector Social (CENIS). Posteriormente, mediante el Acuerdo Ejecutivo PCM 019, se establecen las funciones específicas de SEDESOL, así como la estructura básica de funcionamiento. El Acuerdo Ejecutivo 012-SEDESOL-2022 completa la organización y especifica las funciones por cada una de sus dependencias. Este Acuerdo no está publicado por lo que su vigencia, frecuentemente, es cuestionada por funcionarios de la misma institución. El cuestionamiento se origina por la publicación del Acuerdo Ministerial 014A-SEDESOL-2022 que, sustituiría al Acuerdo 012-SEDESOL-2022. A la fecha de este Informe, aun no se han tomado acciones concretas para resolver estas interrogantes. La falta de publicación del Acuerdo 012-SEDESOL-2022 transgrede las disposiciones de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Decreto Legislativo No. 170 – 2006, Artículo 13. Numeral 12.

La Misión MCP31 realizó un examen del **Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022** en lo que concierne a:

1. **Consistencia de estructura** que se dirige hacia la revisión y reforma de la estructura del referido Acuerdo con el fin de construir la consistencia entre sus partes.
2. **Consistencia Normativa** que tiene como propósito confirmar la armonía del contenido del Acuerdo con la jerarquía normativa de tal forma que evita entrar en conflicto o en contradicción con la leyes y normas superiores.
3. **Consistencia del Lenguaje** que tiene como propósito evitar la incertidumbre en la expresión que tiene lugar cuando en la redacción de normas se utilizan frases o palabras diferentes, que hacen referencia a un mismo significado.
4. **Consistencia de Contenido** que se orienta hacia la articulación de funciones entre las Unidades de SEDESOL con el propósito de evitar la duplicación de funciones
5. **Lenguaje intencional** relativo a la reformulación de términos para facilitar la realización de tareas e intervenciones concretas.

Este Examen que se adjunta como Anexo 2. Examen del Acuerdo 012-SEDESOL-2022, Consistencia, Duplicidades, Adiciones Propuesta de Reforma. En términos de forma, el examen arrojó los siguientes hallazgos:

- **Faltas de ortografía, errores de sintaxis e inconsistencias en las referencias a textos legales:** La revisión del Acuerdo en cuestión arrojó una serie de faltas cuya corrección se propone en el anteriormente mencionado Anexo.
- **Inconsistencias en la definición de la estructura organizacional entre la parte preambular y medular de la norma:** Esto suscita que tres Unidades de SEDESOL son adscritas a una u otra de las dos Subsecretarias existentes. En este sentido, la Coordinación Nacional de los Pueblos Originarios y Afrohondureños, Dirección General de Adulto Mayor y Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad se adscriben en la parte preambular del Acuerdo a una de las dos Subsecretarías de la SEDESOL mientras en la parte medular del Acuerdo, estas mismas Unidades se adscriben a otra Subsecretaría.
- **Ausencia de Unidades cuyo establecimiento es mandatorio para todas las dependencias del Poder Ejecutivo**. Dado que las normas jurídicas deben demostrar consistencia y coherencia entre sus elementos, el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 debería ceñirse a las disposiciones del Decreto Ejecutivo PCM 19-2022 que en su Artículo 2. numeral 4. señala que la Secretaría General incluye seis Unidades, entre las cuales están la Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión y la Unidad de Modernización. Por el contrario, el Acuerdo en cuestión no adscribe estas Unidades a la SEDESOL. A este respecto, cabe mencionar que el Reglamento De Organización, Funcionamiento Y Competencias Del Poder Ejecutivo Decreto Ejecutivo en su Artículo 17. Clasifica como "órganos de apoyo de las Secretarías de Estado, ...la Unidad de Planeamiento y Evaluación de Gestión ...(y) las funciones de modernización..." sin que estas Unidades se adscriban a la Secretaría General.

8.2.1.2 Examen de Contenido

El **Decreto Ejecutivo PCM 05-2022** en su Artículo 11. crea la Secretaría de Desarrollo Social:

> *"...para instituir las políticas sociales de la Honduras solidaria, incluyente y libre de violencia" adscribiendo el Centro Nacional de Información del Sector Social (CENISS) convirtiéndolo en "Observatorio de la Pobreza y Vulnerabilidad".*

El mismo Decreto en su Artículo 12. crea el Programa de la Red Solidaria, como ente desconcentrado autónomo de la SEDESOL, y en su Artículo 21 suprime la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (de aquí en adelante "SEDIS").

El **Decreto Ejecutivo PCM 019-2022** en Artículo 1. establece las siguientes atribuciones y funciones para la SEDESOL:

a. *Ejercer como Ente Rector de las políticas públicas de desarrollo y protección social de la población en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad social, priorizando las diferentes problemáticas, los grados de incidencia y afectación de las mismas en las condiciones de vida de las personas identificadas, para llevarlas a mejores niveles de bienestar social;*
b. *Actualizar, formular y proponer a la Presidencia de la República, nuevas políticas públicas y estrategias de desarrollo y protección social en una perspectiva integral y de desarrollo poblacional, focalizada para su consideración en la política de Estado;*
c. *Definir y cumplir con el alineamiento estratégico de la cadena de valor público en el marco de las prioridades presidenciales de desarrollo y protección social mediante la vinculación de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan de Gobierno, en armonía con el Plan Estratégico Institucional (PEI), y el Plan Operativo Anual (POA) aprobados por la Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE); así como el alineamiento con las metas institucionales y sectoriales para la evaluación de la gestión por resultados que realizará periódicamente la Presidencia de la República por medio de la Dirección de Gestión por Resultados (DIGER);*

d. *Apoyar en favor de las instituciones que integran el Sector Social el cumplimiento de las metas operativas del Plan Operativo Anual (POA), aprobadas por la Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE), que permitan diligenciar los riesgos técnicos y administrativos de la ejecución operativa para lograr la aplicación efectiva de políticas públicas, programas y proyectos, de esta forma cumplir con las metas institucionales para la evaluación trimestral aprobadas por la Presidencia de la República en el Sistema de Gerencia Pública por Resultados y Transparencia (SIGPRET);*
e. *Liderar la gobernanza del sector social, mediante la Mesa de Protección Social y Mercado Laboral, donde se establecen las metas sectoriales de resultado que se evaluarán semestralmente por la Presidencia de la República por medio de la Dirección de Gestión por Resultados (DIGER);*
f. *Construir la Matriz de Consistencia de Resultados del sector de protección social, para alinear los resultados esperados de las metas institucionales, sectoriales y las prioridades presidenciales través de la Mesa Sectorial de Protección social y Mercado laboral acompañados por la Dirección de Gestión por Resultados (DIGER);*
g. *Crear y coordinar espacios de concertación con las distintas mesas sectoriales organizadas en el Sistema de Gerencia Pública por Resultados y Transparencia (SIGPRET) y otros espacios de diálogo, para impulsar y validar los mecanismos de recepción de la demanda social y la oferta de políticas públicas para el desarrollo de la protección social, misma que conduzca a la articulación, ordenamiento y retroalimentación de las acciones en dicha materia;*
h. *Gestionar en favor de las instituciones que integran el Sector Social cuya integración ha sido definida por la Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE), aquellas soluciones armoniosas que disminuyan riesgos técnicos y administrativos de ejecución operativa, que pudieran afectar la correcta aplicación de políticas públicas, programas y proyectos;*
i. *Proveer y orientar a las instituciones que integran el sector de desarrollo y protección social, los insumos técnicos de información social y las brechas a cubrir para la elaboración de sus Planes Operativos Anuales;*
j. *Dar y evaluar el seguimiento, el cumplimiento de las metas y resultados en el ámbito del desarrollo y protección social establecidos en el Sistema de Gerencia Pública por Resultados y Transparencia (SIGPRET); alineadas a las directrices establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, rectorado por la Secretaría Estratégica de Planificación, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Planes Estratégicos de Gobierno;*
k. *Vigilar el cumplimiento de los objetivos derivados del conjunto de leyes que conforman el marco base del Sistema de Desarrollo y Protección Social del País, en las actividades realizadas por las distintas Instituciones del estado, con base en la aplicación de los principios de: Respeto a la Persona Humana, Integralidad, Derechos Humanos, Igualdad, Equidad de Género, Transparencia y Participación Ciudadana;*
l. *Construir un Sistema de seguimiento, estudio y evaluación de las Políticas Públicas de desarrollo y protección social, con la responsabilidad de proveer información pertinente y oportuna de los resultados de la gestión en dicha materia y las recomendaciones que sean necesarias para la mejora continua;*
m. *Diseñar y aprobar políticas públicas, planes, estrategias, programas y proyectos en materia de desarrollo y protección social, en consonancia con el Sistema Nacional de Planificación (SNP) que coordina la Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE), constituyéndose como aliados estratégicos;*
n. *Regular y gestionar el aseguramiento de los recursos necesarios de las instituciones que integran el Sector Social, antes de su implementación, a través de los planes operativos anuales (POA), que serán revisados en su vinculación dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Planes Estratégicos Sectoriales para hacer efectiva su aplicación y obtención de resultados;*
o. *La Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE), como requisito previo a la aprobación de los Planes Operativos Anuales (POA) de las instituciones que conforman el Marco de Protección Social, requerirá un Dictamen Técnico emitido por la Secretaría Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), para determinar su viabilidad técnica;*
p. *La Secretaría de Estado en los Despachos de Gobernación Justicia y Descentralización; solicitará como requisito previo a la aprobación o incorporación de la Personería Jurídica de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD), nacionales o internacionales, así como para la inscripción de convenios para aquellas que provean prestación de servicios en el tema de Protección Social; un Dictamen Técnico, emitido por la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), el cual deberá determinar si se cumplen con los lineamientos de la normativa vigente, señalando: objetivos de la ejecución, la focalización de población meta, la oferta institucional, temporalidad de acciones y el tipo de inversión a realizar;*
q. *La Secretaría de Desarrollo Social, llevará un registro de elementos presentados por las Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) tales como: Objetivos de ejecución, focalización de dicha ejecución, alcance de metas, temporalidad de acciones y tipo de inversión realizada para alcanzar este propósito. Éstas deberán*

presentar semestralmente a la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), un informe descriptivo sobre los alcances y resultados de sus intervenciones, hasta la liquidación de las mismas según formato que les será suministrado;

r. *Establecer la priorización de la ejecución de las políticas públicas, programas y proyectos de desarrollo y protección social de forma integral que deberán seguir las demás instituciones del Estado, y coordinar con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional, la ejecución y evaluación ordenada de los recursos provenientes de la cooperación internacional, para optimizar el uso de fondos del Tesoro Nacional;*

s. *Las Secretarías de Estado que requieran acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación técnica y financiera con organismos internacionales, para temas relacionados con desarrollo y protección social, deberán coordinarse previamente con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional y la Secretaría de Desarrollo Social para el apropiado registro y articulación de las líneas de intervención a fin de converger en los objetivos de políticas y resultados del direccionamiento estratégico social, procurando evitar la duplicidad, la dispersión o atomización de los recursos de inversión y de cooperación internacional;*

t. *La Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), compartirá las políticas públicas en materia de protección social con el conjunto de instituciones del Estado, con las organizaciones y agencias de cooperación internacional, resaltando las necesidades de intervenciones sociales para priorizar las cooperaciones en esta área;*

u. *Recibir solicitudes, peticiones, denuncias y requerimientos, derivados de procesos de ejecución o falta de cumplimiento en la aplicación de las leyes, programas y proyectos destinados a la atención social de la población hondureña en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad, trasladando; según sea el caso, al organismo competente de resolver o emitir la resolución correspondiente del acto que dio inicio, acompañando la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL) este proceso;*

v. *Operar un sistema de información, registro y divulgación de datos de los recursos en calidad de donación o inversión para el sector social, provenientes de los organismos de cooperación técnica internacional, las ONGD y del sector privado, con indicadores relevantes sobre los resultados en los grupos poblacionales en situaciones de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad;*

w. *Administrar un sistema de identificación, selección y registro único de personas beneficiarias de los programas de desarrollo y protección social, sujeto a criterios técnicos y científicos que aseguren la transparencia y la no discriminación en la cobertura de los hogares focalizados, garantizando el derecho a la privacidad en los datos que así lo requieran;*

x. *Formar competencias en materia de gestión pública de desarrollo y protección social;*

y. *Cualquier otra que sea determinada por la Presidencia de la República, entendiendo que en ningún caso estará destinada para la ejecución proyectos.*

Dado que el Acuerdo Ministerial 021-SEDESOL-2022 replica las funciones del Decreto Ejecutivo 019-2022 el análisis detallado de estas funciones se realiza bajo este instrumento legal.

Las funciones atribuidas a SEDESOL por este Decreto Legislativo tienen entre sus propósitos establecer:

La rectoría de la SEDESOL en materia de Desarrollo y Protección Social mediante la asignación de funciones de "actualizar, formular, proponer y aprobar Políticas Públicas, Estrategias, Planes, Programas y Proyectos (funciones a, b y m). El rol de rectoría de la SEDESOL también se induce a través de una serie de intervenciones en los ámbitos competenciales de otras instituciones públicas, particularmente, la SPE, SEFIN y SGJD a través de requerimientos de Dictamen Técnico de POAs y regulación de incorporación de ONGS.

1. **La unificación de criterios e instrumentos de gestión** y su medición para las Instituciones Gubernamentales, ONGs y Sector Privado que intervengan en el Sector Social.
2. **La segregación de las funciones de normación y ejecución** a través de la limitación del campo de actuación de la SEDESOL en cuanto se refiere a la ejecución de proyectos y, por consiguiente, la creación de los Programas de Acción Solidaria y Red Solidaria para tal efecto.

La revisión de contenido del **Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022**, que se adjunta en el Anexo 2. anteriormente citado, evidenció:

1. **Intervención en ámbitos institucionales ajenos a la SEDESOL:** El rol asignado a SEDESOL como "Rector" de la política de Desarrollo y Protección Social se expresa tanto en el Decreto Ejecutivo 019-2022 como en el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 mediante las atribuciones que le dan potestad de intervenir en ámbitos de otras instituciones públicas. Una de las atribuciones que salta a la vista es aquella que se enuncia en el Decreto Ejecutivo en su literal m) (numeral 13 en el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022) que dicta "…aprobar políticas públicas (…) lo que podría estar en contravención con la Constitución de la República que en Articulo 245, establece como función privativa del **Presidente de la República** la dirección de Políticas de Estado". En otro ámbito, el PCM 019-2022 en su inciso n. mandata a la SEDESOL a "Regular y gestionar el aseguramiento de los recursos necesarios de las instituciones que integran el Sector Social". Este mandato interviene en las atribuciones de la **Secretaria de Finanzas** que es la encargada de regular, administrar y dar seguimiento a las Disposiciones Generales de Presupuesto que anualmente son aprobadas por el Congreso Nacional. En lo que concierne a los Proyectos de Inversión Pública, estos deben seguir un procedimiento establecido por la Dirección General de Inversión Pública de SEFIN para la inclusión en el Plan de Inversión Pública y, eventual, posterior inclusión en el Sistema Nacional de Inversión Pública. Por lo tanto, en su aspecto de "Regular los recursos" esta función difícilmente se le podría consignar a la Dirección de Regulación Programática sin entrar en conflicto con la normativa vigente. Por otro lado, en su inciso o. el PCM en cuestión, le otorga a la SEDESOL la atribución de emitir "un Dictamen Técnico" previo a la aprobación, de parte de la **Secretaría de Planificación Estratégica,** de los Planes Operativos Anuales de las instituciones del Sector Social, interviniendo así el ámbito de su competencia. Una situación similar se da en lo que respecta a la **Secretaría de Gobernación, Justicia y Gobernación**, cuyo ámbito de competencia es intervenido por la SEDESOL en cuanto a requerir como condición previa a la aprobación e incorporación de la Personería Jurídica de ONGDs un "Dictamen Técnico" de la SEDESOL, lo que contradice el marco normativo vigente ya que la "aprobación o incorporación de la Personería Jurídica de ONGDs" está regulado por la Ley Especial de Fomento para las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo, Decreto Legislativo 32-2011 y su Reglamento Acuerdo Ejecutivo 65-2013. Lo mismo rige para la función" de "Regular la inscripción de convenios a ser ejecutados por Organizaciones No Gubernamentales". Las funciones de SEDESOL que intervienen en el actuar de otros entes del Estado podrían estar limitadas por la falta de inclusión de estas intervenciones en normativa que rige para estos entes del Estado. Una de estas situaciones se podría dar con relación a la Secretaría de Gobernación, Justicia y Gobernación que, actualmente, se rige por un Decreto Ejecutivo promulgado por el anterior Gobierno (Decreto Ejecutivo PCM-055-2017) y que, por lo tanto, su alineación normativa con el actual andamiaje legal no ocurre.
2. **Intervención en el marco jurídico vigente:** El Decreto y el Acuerdo de la referencia en su Literal g. dicta como función de la SEDESOL "Establecer los instrumentos de medición de alcances y resultados de las intervenciones en el tema de Protección Social ejecutadas por Organizaciones No Gubernamentales, nacionales o internacionales;". Esta función ya se realiza por diferentes instituciones del Estado, a saber: La Dirección de Regulación, Registro y Seguimiento de Asociaciones Civiles (DIRRSAC) de la Secretaría de Gobernación, Justicia y Descentralización que ha establecido la forma y contenido de los Informes Anuales que deben remitir las ONGs; y la Dirección de Transparencia de SEFIN que ha regulado y establecido el Registro para Certificación de Ejecutores de Fondos Públicos para la remisión de los Informes Mensuales de Liquidación Financiera y Ejecución Física y los Informes de Resultados al Finalizar el Proyecto

de las ONGs cuyas actividades en el Sector Social son financiadas con recursos del erario público.

3. **Falta de alineación con disposiciones generales que rigen para el Poder Ejecutivo:** Una de las funciones que podría entrar en conflicto con las Disposiciones Generales de Presupuesto 2023 es enunciada en el Decreto Ejecutivo PCM 019 literal f) (Literal 6 en el Acuerdo 012-SEDESOL-2022): Construir la Matriz de Consistencia de Resultados del sector de protección social (...), asunto que es normado por las Disposiciones mencionadas en su Artículo 6. que individualiza a la DIGER como ente responsable de la construcción de tal Matriz.
4. **Existencia de duplicidades dentro de las competencias de Unidades**. EL análisis arrojó la existencia de 11 funciones duplicadas:
    a. Dos funciones duplicadas en aquellas establecidas para la Dirección de Políticas Públicas.
    b. Dos funciones duplicadas en aquellas establecidas para la Dirección de Regulación Programática.
    c. Dos funciones duplicadas en aquellas establecidas para la Dirección de Monitoreo Programático.
    d. Dos funciones duplicadas en aquellas establecidas para CHEPES.
    e. Tres funciones duplicadas en aquellas establecidas para el ODS.
5. **Existencia de funciones duplicadas entre Unidades:**
    a. Nueve funciones duplicadas entre Unidades de las cuales seis se dan entre la Dirección de Políticas Públicas y la Dirección de Monitoreo de Políticas;
6. **Falta de definición de las funciones y atribuciones con relación a su carácter exclusivas, concurrentes y compartidas:** Seis funciones compartidas y dos concurrentes que no se han definido como tal en el citado Acuerdo por lo cual la articulación entre las Unidades afectadas se dificulta.

A solicitud de la contraparte institucional, el Examen del Acuerdo Ministerial se limitó a una revisión de su consistencia y coherencia dentro del marco de la actual concepción funcional de la SEDESOL y, por lo tanto, en consecuencia, con los preceptos legales derivados de los Decretos Ejecutivos 05 y 019. De ahí que el Examen se concentró en la identificación errores de ortografía, de sintaxis, inconsistencias en las referencias a textos legales, duplicidades en cuanto a funciones dentro y entre dependencias. Como resultado de este Examen se produjo una Propuesta de Reforma del Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 que se orientó hacia:

1. La corrección de errores ortográficos, de sintaxis y referencias equivocas a normas.
2. Ordenamiento de la estructura organizacional de forma que esta sea consistentes entre las diferentes partes del Acuerdo Ministerial.
3. Integración de dependencias que, de acuerdo a la legislación vigente, son requeridas para el buen funcionamiento de la Secretaría: Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión, la Unidad de Modernización y la Gerencia Administrativa (incluyendo las Subgerencias de Presupuesto, Servicios Generales y Recursos Humanos).
4. Reforma general o refundición de texto de artículos de la norma a fin de su simplificación y evitación de duplicidad de funciones de las siguientes dependencias:
    - Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social.
    - Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas
    - Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES).
    - Observatorio de Desarrollo Social
    - Dirección General de Adulto Mayor (Sustitución de texto)

Se debe mencionar que los textos contenidos en el Acuerdo y que están consignados en Decretos Legislativos (Adulto Mayor y Personas con Discapacidad) no han sido objeto de revisión ya que es de resorte del Poder Legislativo.

8.2.2 Convenios

La SEDESOL ha suscrito Convenios de diversa naturaleza y propositos con otros Entes del Estado y Asociaciones Civiles. Entre los Convenios que se deben destacar, estan aquellos que han beneficiado a la SEDESOL con experticia tecnica de parte del Instituto Nacional de Estadisticas y el Registro Nacional de las Personas para el fortamecimiento de la gestion del ODS. Otros Convenios desde la SEDESOL han incluido transferencias presupuestarias en forma de compra y adqusicion de bienes y servicios, contratacion de personal a cargo y nombre de la SEDESOL y ayudas economicas a Entes del Estado y Asociaciones Civiles. Se debe mencionar que según el Articulo 37, numeral 2. de la Ley Orgánica del Presupuesto estipila que la competencia para autorizar transferencias de fondos presupuestarios entre Secretarias de Estado, corresponde a la Presidente de la Republica. Asimismo, el Reglamento de la citada Ley (Acuerdo 0419-2005), en su Articulo 11, determina que las transferencias que afecten creditos presupuestarios de proyectos de inversion deberán contar con dictamen previo de parte de la Direccion General de Inversión Pública de la SEFIN. Entre los Convenios que implican transferencias presupuestarias desde el presupuesto de la SEDESOL están aquellos que implican contratacion de personal bajo la planilla de SEDESOL para PROASOL, DINAF y Red Solidaria. Sobre las transferencias a la Red Solidaria, cabe mencionar que el Decreto Ejecutivo PCM-08-2022 de creacion de este Programa, en su Articulo 34, determina que *"La Administración del Programa de la Red Solidaria, deberá asegurarse que de los recursos que se asignen a dicho programa, únicamente el 10.0% se destine a financiar los gastos de funcionamiento y operativos del mismo"*. Esta limitación podria haberse contravenido a traves de la aplicación del Convenio entre Red Solidaria y SEDESOL en cuanto esta última institucion ha convenido financiar personal, viaticos, bienes, obras, alquiler y otros rubros[47].

Instrumento legal	Participantes	Propósito	Beneficiario
Convenio interinstitucional de cooperación sociocultural	SEDESOL/ Secretaría de las Culturas, las Artes y los Patrimonios de los Pueblos de Honduras (SECAPPH)	Fortalecimiento de la identidad cultural, las artes y los patrimonios, e impulsar el talento nacional y el desarrollo en las zonas más empobrecidas del país.	Desconocido
Convenio Subsidiario de Cooperación	SEFIN, Secretaría de la Presidencia, Secretaría de Educación y SEDESOL-PROASOL	Implementación del Programa Nacional de Alimentación Escolar en Honduras.	Contratación de personal de PROASOL para la implementación del Programa Nacional de Alimentación Escolar
Convenio Marco de Cooperación https://api.iaip.gob.hn/api/public/serve_archivo/?idarchivo=MTU0Mzk3MA==	SEDESOL e INE	Préstamo de cinco empleados y equipo del INE a SEDESOL	ODS/SEDESOL
Convenio Marco de Cooperación Mutua https://api.iaip.gob.hn/api/public/serve_archivo/?idarchivo=MTU0Mzk1OA==	SEDESOL y DINAF	Contratar personal financiamiento de insumos del Centro de Atención para Niñez y Familias Migrantes	10 Asistentes del Programa de Migración y Restitución Internacional de Niñas,

[47] Convenio Interinstitucional entre SEDESOL y el Programa Red Solidaria https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/ver_documento.php?uid=MTYwOTU4OTg5MzQ3NjMoODcxMjQ2MTk4NzIzNDI=

Instrumento legal	Participantes	Propósito	Beneficiario
		(CANFM-Belén), a cargo del presupuesto de SEDESOL	Niños y Adolescentes de DINAF
Convenio de Cooperación Interinstitucional https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/ver_documento.php?uid=MTYwOTU4OTg5MzQ3NjM0ODcxMjQ2MTk4NzlzNDI=	SEDESOL y Red Solidaria	Contratación de personal de Red Solidaria y financiamiento de arrendamiento, compras, obras, reparaciones, contrataciones y otras.	Red Solidaria y Personal de Red Solidaria
Convenio Marco de Cooperación https://api.iaip.gob.hn/api/public/serve_archivo/?idarchivo=MTU0MzkzOA==	SEDESOL y RPN	Convalidar información en los sistemas del RPN a fin de identificar e incorporar potenciales participantes de programas y proyectos sociales.	Población registrada en sistemas del ODS
Convenio de Cooperación https://api.iaip.gob.hn/api/public/serve_archivo/?idarchivo=MTY5OTA4NA==	SEDESOL y Asociación Agua para el Pueblo	Construcción de Planta Potabilizadora AguaClara y un Tanque de Almacenamiento para el abastecimiento de Agua del Casco Urbano de San Francisco de Becerra, Olancho	6902 personas
Convenio 001-SEDESOL-2022 https://api.iaip.gob.hn/api/public/serve_archivo/?idarchivo=MTU0NDAwNQ==	SEDESOL/ Centro Cultural Hibueras	Apoyo al festival de los Confines (promoción de la Cultura, Memoria Histórica y Desarrollo Social de los Pueblos)	Poblaciones juveniles de los sectores más pobres de Lempira
Convenio Marco de Cooperación https://api.iaip.gob.hn/api/public/serve_archivo/?idarchivo=MTU0Mzk4Mg==	SEDESOL/Asociación La Perla		Pago de gastos administrativos de desaduanaje de donaciones
Convenio de Co-ejecución y Asistencia Técnica	SEDESOL y Asociación Nacional de Discapacitados de Honduras		Desconocido

Otros instrumentos legales que rigen para la SEDESOL son los Acuerdos Ministeriales que contemplan Asistencia Social bajo diversas formas: Seis de este tipo de Acuerdos se han identificado a la fecha de este Informe. Cuatro de estos Acuerdos se dirigen al financiamiento de Becas de Estudio para Pueblos Indígenas y Afrohondureños, una beca indemnizatoria por fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y Becas para Estudios Superiores denominado "Becas Solidarias". Con respecto a este último programa de becas existe cierto cuestionamiento sobre el enfoque de protección social que este programa no pudiese atender.

SEDESOL: Ayudas Sociales

Instrumento Legal	Beneficio	Requisitos de Acceso	Elegibilidad
Acuerdo 009-SEDESOL-2022 Beneficio Social a Personas	Ayudas económicas variables según solicitud a personas	Carta solicitud	A discreción de Comité Técnico y/o Ministro
Acuerdo 009A-SEDESOL-2022 Programa Nuestras Raíces	Becas a personas	¿	¿
Acuerdo 010-SEDESOL-2022 Fondo Solidario para el Sector Discapacidad https://api.iaip.gob.hn/api/pu	Financiar programas y proyectos de ONGs dirigidos a aumentar la participación de las PCD en los ámbitos	Personería jurídica y Propuesta técnica	aprobación a discreción de la Dir. PCD

Instrumento Legal	Beneficio	Requisitos de Acceso	Elegibilidad
blic/serve_archivo/?idarchivo =MTUxMTM0Ng==	económicos, sociales, culturales y ambientales.		
Acuerdo 011-SEDESOL-2022 Fondo de Becas Nacionales	Becas a estudiantes con excelencia académica pertenecientes a pueblos indígenas y Afrohondureños para estudios en Universidades Públicas del país	A solicitud con al menos 80% de índice académico perteneciente a zonas geográficas focalizadas	Según selección de Comité Técnico de SEDESOL
Acuerdo 012-SEDESOL-2022 Fondo de Becas Educativas Vicky Hernández	Beca indemnizatoria	Sentencia Corte Interamericana de Justicia	Una persona: Argelia J. Reyes Ríos
Decreto Ejecutivo PCM 09-2023. Becas Solidarias	Becas para estudios superiores	Pendiente	Pendiente

8.2.3 Relación entre SEDESOL y sus Entes Desconcentrados

Dentro del marco institucional de SEDESOL existen dos Entes Desconcentrados, a saber, Programa de Red Solidaria y Programa de Acción Solidaria. En principio, estos programas se diferencian en que el primero se orienta hacia la ejecución de proyectos de protección social con perspectiva de desarrollo, mientras PROASOL se hace cargo de intervenciones de asistencia social.

8.2.3.1 Programa de Red Solidaria

Este Programa creado por el Decreto Ejecutivo anteriormente citado y cuya estructura es establecida por el Decreto Ejecutivo PCM 08-2022, tiene como finalidad ejecutar proyectos:

> *"asignados o pre diseñados por la SEDESOL (…) diseña y ejecuta sus propios proyectos y .."todos los que le sean asignado por los "los órganos de decisión por el Gobierno …".*

De ahí que se entiende que este Programa tiene la potestad de:

1. Ejecutar proyectos asignados o prediseñados por SEDESOL
2. Ejecutar proyectos diseñados por el mismo Programa
3. Ejecutar proyectos asignados por otros "órganos de decisión de Gobierno"

Sin embargo, en el Articulo 6. De su Decreto de Creación, el Objetivo General del Programa se establece como:

> *"Coordinar y ejecutar los programas y proyectos derivados de políticas públicas y diseñados por la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social."*

La naturaleza de los "Órganos Desconcentrados" está establecido en Ley General de la Administración Pública Decreto Número 146-86 y presupone que estos entes son de menor jerarquía que las Secretarías de Estado que los tutelan. De ahí que la Ley General de Administración Pública Decreto 146-86 en su Artículo 33 establece que:

> *"Los Secretarios de Estado son colaboradores del Presidente de la República (…) en la (…) la coordinación de las entidades y órgano desconcentrado (…), en las aéreas de su competencia".*

Además, la misma Ley en su Artículo 18. Define que el:

> *"Secretario de Estado y los Subsecretarios integran el Consejo Consultivo; también participarán a convocatoria del Secretario de Estado, el Secretario General, los Directores Generales y los funcionarios de similar rango de la Secretaría, incluyendo los titulares de órganos desconcentrados. El Consejo Consultivo será convocado por el Secretario de Estado para analizar y definir las políticas, estrategias, programas y proyectos propuestos por las autoridades de la Secretaría, y para coordinar los asuntos de competencia concurrente o compartida.".*

Esta disposición general podría verse comprometida con el establecimiento del "Consejo Técnico Central" de la Red Solidaria que de alguna forma sustituye las funciones del Consejo consultivo de la SEDESOL. Según el Artículo 24. del Decreto de creación de la Red Solidaria, el Consejo Técnico Central:

> *"revisa y discute periódicamente los principales aspectos relacionados con la conducción: planificación, ejecución y evaluación de acciones y metas acordadas, el financiamiento y la selección de modelos que faciliten el acceso y calidad de los servicios; pudiendo invitar (...) otros actores del gobierno y la sociedad civil, cuya participación se considere relevantes".*

Atribuciones y funciones del Programa de Red Solidaria que podrían duplicar funciones de SEDESOL:

1. ***Función Normativa:*** Del PCM 05-2022 de creación de SEDESOL y PCM 019-2022 que establece la estructura y funciones de esta Secretaría, se desprende que la Secretaría es la que asume el rol rector del Sector Social. Es así como el PCM 05-2022 establece en su Artículo 11. Que la SEDESOL se crea:

   > "...para instituir las políticas sociales de la Honduras solidaria, incluyente y libre de violencia".

   Por otro lado, el PCM 019-2022 en su Artículo 1. inciso a):

   > *"Ejercer como Ente Rector de las políticas públicas de desarrollo y protección social de la población en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad social, priorizando las diferentes problemáticas, los grados de incidencia y afectación de las mismas en las condiciones de vida de las personas identificadas, para llevarlas a mejores niveles de bienestar social;"*

   Finalmente, el Decreto de Creación de la Red Solidaria indica en su Artículo 7 numeral 3:

   > *"Reforzar el marco normativo de la protección social en el país,"*

   Esta última disposición está en clara contravención con el rol rector de las Políticas del sector social y la subalternancia de la Red Solidaria como Ente Desconcentrado bajo la tutela de SEDESOL.

2. ***Coordinación y Focalización:*** El Artículo 2. del Decreto de Creación de la Red Solidaria establece que este Programa ".. tendrá dentro del límite de sus competencias en la ejecución de proyectos, un ***rol de coordinación*** con las diferentes instituciones

gubernamentales, de la cooperación externa y de la sociedad civil, con altos contenidos de solidaridad para ordenar el conjunto de acciones de abordaje y el acceso a otras intervenciones existentes, ***focalizando las inversiones*** …. con datos del Observatorio de la Pobreza y Vulnerabilidad (…)" Esta atribución podría duplicar las funciones establecidas para la Dirección de Regulación Programática de SEDESOL, especialmente, en lo que se refiere a su función principal:

> *"La Dirección tiene como objetivo regular y orientar la formulación y aplicación de criterios normativos estandarizados para el diseño e implementación de los programas y proyectos de desarrollo y protección social focalizados a la población en situación de extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad ejecutados por diversas instituciones estatales, empresa privada, ONG y Cooperación Internacional."*

Las funciones de la Dirección de Coordinación Intersectorial de SEDESOL también podrían verse comprometidas ya que esta Dirección tiene, entre sus funciones:

> *"b. Orientar la priorización, focalización y ejecución de programas y proyectos de desarrollo y protección social de entes ejecutores adscritos a la misma y demás instituciones estatales;*
>
> *c. En el marco de la coordinación intersectorial, socializar las políticas públicas en materia de protección social con el conjunto de instituciones del Estado, con las organizaciones y agencias de cooperación internacional, resaltando las necesidades de intervenciones para priorizar las cooperaciones en esta área;"*

3. Sistemas de Información: En el Artículo 12, numeral 1. del Decreto de creación de la Red Solidaria se estipula que esta tendrá entre sus funciones:

> *"Identificar a través de un sistema de información las necesidades básicas de las comunidades encontradas en situación de extrema pobreza y pobreza relativa, debidamente focalizadas;"*

Simultáneamente en su Artículo 3. el Decreto de creación de la Red Solidaria "manda" al Observatorio de La Pobreza y Vulnerabilidad a realizar

> "…un levantamiento de una encuesta por hogar las cuales (…) que se entregará sin mayor dilación al Programa de La Red Solidaria."

Sin embargo, en el establecimiento de sus funciones, el Decreto de creación de la Red Solidaria en su Artículo 12, numeral 8, nuevamente hace hincapié en la función de:

> *"Realizar el levantamiento y mantener actualizado el Registro de participantes"*

Obviando así las funciones del ODS y su Sistema de Registro de Beneficiarios SIRBOH.

Dado que el PCM 019-2022 establece que las herramientas del Observatorio de Desarrollo Social

> *"integrarán la base para la toma de decisiones, el diseño y aplicación de las Políticas Públicas de Desarrollo y Protección Social del País y el apropiado seguimiento de resultados para ello"*

Se cree irrelevante y una duplicación de esfuerzos que instrumentos de similar naturaleza se asignen a la Red Solidaria.

3. ***Sistema de Seguimiento y Evaluación:*** El Decreto de creación de la Red Solidaria en su Artículo 12, numeral 7. establece como una de sus funciones:

> *"Desarrollar un sistema de Seguimiento y Evaluación de las acciones que las entidades oferentes se comprometen a realizar;"*

Esta función se debe contrastar con la función establecida en el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 que en su Inciso Decimotercero Numeral 2 define que

> *"El objetivo de la Dirección de Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Protección Social es coordinar el diseño y la implementación gradual de la estrategia de monitoreo de las intervenciones relacionadas con el desarrollo y la protección social llevadas adelante por las diversas instituciones estatales, en particular aquellas dirigidas a la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad; generando, además, información periódica acerca de los principales indicadores estratégicos seleccionados de común acuerdo con las instancias pertinentes."*

4. ***Indicadores:*** el Decreto de creación de la Red Solidaria en su Artículo 12. Numeral establece que esta debe:

> *"Desarrollar un sistema de indicadores de gestión e impacto que permitan medir los niveles de satisfacción de la demanda y corroborar que los programas y proyectos sean efectivos en la reducción de la pobreza y extrema pobreza;"*

El Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 en su inciso Decimotercero, Numeral 2, que establece las funciones de la Dirección de Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Protección Social, letra c. asigna como función:

> *"Definir el conjunto de indicadores de procesos, desempeño y resultado para cada programa y proyecto de desarrollo y protección social a ser monitoreados;"*

8.2.3.2 PROGRAMA DE ACCIÓN SOLIDARIA (PROASOL)

Este Programa, creado mediante el Decreto Ejecutivo PCM-20-2022 de agosto del 2022, tiene como mandatos la *"atención social a personas encontradas en grupos vulnerables"* incluyendo niñez vulnerable en edad escolar, personas en condición de indigencia, los migrantes retornados, personas con discapacidad, adultos mayores vulnerables, desplazados y afectados por desastres y otros en situación de vulnerabilidad y discriminación. El examen del marco legal de este Programa no arrojo duplicidades ni funciones en contravención con aquellas privativas de SEDESOL, aunque sí podría haber duplicidad de objetivos y funciones con relación al Programa de Red Solidaria.

8.3 Marco Programático

8.3.1 Plan Estratégico Institucional

El Plan Estratégico Institucional "PEI" de la SEDESOL en su versión preliminar publicado el 17 de enero de 2023 en la página web de SEDESOL- Transparencia ha sido elaborado, parcialmente, según la metodología contenida en el documento publicado en 2018 como "Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Resultados" de la ex Secretaría de Coordinación General de Gobierno de Honduras con apoyo del Programa MADIGEP financiado por la Unión Europea.

En general, el PEI de la SEDESOL sigue los lineamientos establecidos para su elaboración, no obstante, este no se fundamenta en las prioridades derivadas del Plan Estratégico de Gobierno 2022 – 2026 "PEG" de mayo 2022 publicado por la Secretaría de Planificación Estratégica, dificultando así su debida correspondencia entre los problemas identificados y los objetivos y metas de Gobierno. En consecuencia, el actual PEI no provee de información sobre el origen formal que crea la base para realizar el análisis de problemas y soluciones siendo esta, normalmente, el Plan General y/o Estratégico de Gobierno. Por otro lado, en la identificación de problemas tampoco se hace alusión a fuentes secundarias como políticas sectoriales y sus fuentes de análisis (Diagnósticos).

El diseño de una estrategia de planificación integral requiere de la identificación previa de los problemas sectoriales que se convertirán en los desafíos a los que la SEDESOL, en coordinación con los diferentes actores involucrados en los procesos de desarrollo y protección social, tendrán el compromiso de contribuir a su solución y brindar a la población meta servicios de calidad, de acuerdo con los lineamientos de la política pública vigente y los compromisos internacionales. De ahí, que el PEI debe convertirse en la herramienta técnica y administrativa que brinde el direccionamiento a seguir para solventar a corto y mediano plazo la problemática social encontrada en el diagnóstico situacional y garantizar el cumplimento de Indicadores, productos y resultados esperados.

El actual PEI de la SEDESOL identifica tres problemas principales:

1. La población en pobreza, extrema pobreza y situación de vulnerabilidad de Honduras carece de respuestas efectivas, pertinentes e integrales que respondan a la implementación de leyes y políticas públicas para satisfacer sus necesidades y tener un pleno goce de sus derechos en materia social sin discriminación.
2. Las políticas, planes, programas y proyectos se ejecutan de manera desorganizada y dispersa disminuyendo la efectividad del gasto en materia social y el impacto en la reducción de la pobreza.
3. La población en situación de pobreza, pobreza extrema, vulnerabilidad y riesgo social no recibe respuestas efectivas, pertinentes e integrales debido a un inadecuado modelo de gestión de las instituciones públicas del sector social.

Aunque los problemas identificados en el actual PEI de la SEDESOL son altamente relevantes para el abordaje del sector social, su conceptualización como ejes para la construcción de un Plan Estratégico Institucional no permite aterrizar el accionar institucional en objetivos, metas e indicadores concretos. Por el contrario, el Plan Estratégico de Gobierno 2022 – 2026 establece con

claridad metas y objetivos para el Sector Social y para los Sectores y Subsectores que integrarían el área de influencia de la SEDESOL.

Estado Actual del PEI

Desde febrero 2023, la UPEG de SEDESOL ha decidido realizar una revisión del PEI de la referencia y desarrollar este instrumento de acuerdo a las exigencias estratégicas del gobierno siguiendo las indicaciones del PEG 2022-2026. De acuerdo a la información obtenida por la Misión, a la fecha de este Informe, la UPEG habría construido parte del PEI sin aun haber relacionado este con el PEG ni haber iniciado procesos de socialización dentro de la institución. En este ámbito, la UPEG ha solicitado Asistencia Técnica a EuroEmpleo para finalizar el proceso de construcción de este instrumento de planificación.

La elaboración y formalización del PEI permitiría la determinación de Indicadores de Resultado conforme a los lineamientos de la DIGER. En este contexto, se debe destacar que el "Informe De Gestión De Los Principales Resultados Institucionales" correspondiente al año 2022 de Abril 2023 emitido por la DIGER[48], no incluye información sobre el cumplimiento de Indicadores de Resultados de la SEDESOL, cuestión que podría ser consecuencia de la carencia de estos mismo. Es consecuente que la falta de un Plan Estratégico Institucional incida extremadamente en el contenido y alcance de la Planificación Operativa Anual que sin un enfoque institucional único se convierte en la mera sumatoria de las preferencias (circunstanciales o no) de cada una de las Unidades Técnicas de la Institución.

8.3.2 Planificación Operativa Anual

A través de los Diagnósticos Iniciales de 14 Unidades, la Misión pudo constatar que las operaciones dirigidas a la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Operativo Anual aún no se han "asentado" en la organización como herramienta de utilidad para la gestión de las operaciones. En vista de la carencia de una Política de Desarrollo y Protección Social y, por lo tanto, de metas y objetivos institucionales firmemente arraigados en la institución y la ausencia de Plan Estratégico Institucional, la planificación operativa anual se realiza, ya sea con el propósito de cumplir con requerimientos formales o según las preferencias de las Unidades Técnicas. Esto produce falta de consistencia y cohesión institucional de cara a los retos de los retos del Sector Social que debería atender la SEDESOL.

De los Reportes de SIAFI[49] sobre los POAs y sus modificaciones de la SEDESOL se puede visualizar que:

1. Las actividades identificadas y sus indicadores son genéricos, no se relatan a metas, productos específicos o concretos.

[48] DIGER. Informe De Gestión De Los Principales Resultados Institucionales Correspondiente Al Año 2022 Abril 2023. https://www.sefin.gob.hn/download_file.php?download_file=/wp- content/uploads/2023/liquidacion2022/1-Informe-Anual-Gestion-Institucional-2022-DIGER.pdf

[49] SEDESOL Portal de Transparencia: http://app.sedesol.gob.hn:83/gestionarArchivo.aspx?Archivo=4bcf9b74-4f8d-4dee-ab6c-069165bbd228_Plan%20Operativo%20Anual%20SEDESOL%202023.pdf&idDoc=1366&idAc=0
http://app.sedesol.gob.hn:83/gestionarArchivo.aspx?Archivo=84f3e74f-f20c-4b08-8a30-e2aaf4a100ad_POA%20MODIFICACIONES%20SEDESOL%20FEBRERO%202023.pdf&idDoc=1411&idAc=0
http://app.sedesol.gob.hn:83/gestionarArchivo.aspx?Archivo=7867db2e-8e92-41b4-9e74-04209d2c4799_PEI%20POA%20MODIFICACIONES%20MARZO%202023.pdf&idDoc=1452&idAc=0

2. En general, la producción trimestral de resultados se asigna en unidades de "uno" demostrando que la planificación se realiza por defecto sin asidero en una planificación y producción real.
3. Los objetivos no están relacionados con Plan Estratégico Sectorial ni con el Plan Estratégico de Gobierno, solo estarían genéricamente vinculados a los objetivos y metas de la Visión de País.

Como mencionado anteriormente, la carencia de una Planificación Operativa adecuada se refleja en el hecho que el la DIGER no reporte indicadores de resultados de la SEDESOL. La Misión realizó una encuesta de "Ambiente Laboral" cuyo Informe de resultados se adjunta como Anexo 3. Según esta Encuesta el 45% de los encuestado percibe que no existen instrumentos de planificación del trabajo. Además, desde las Unidades Técnicas, por ejemplo, desde el ODS, se expresa que "Realizan actividades no planificadas, realizan giras que no están planificadas (ej. gira de revisión del proceso de levantamiento de la Ficha Socioeconómica Única, por ser el ODS el ente técnico que creo el instrumento entonces Red Solidaria les indica que realicen la gira sin antelación de tiempo y sin estar planificada en el POA).

La falta de indicadores generales de resultados se impone por la carencia de una Plan Estratégico Institucional por lo que las Unidades Técnicas planifican según sus propias interpretaciones de las funciones que se le ha asignado por el Acuerdos Ministerial 012-SEDESOL-2022. La elaboración del PEI es la herramienta que podrá conducir de forma más efectiva la gestión de la SEDESOL, de ahí que lo POA se podrán alinear a mediano plazo con los resultados e indicadores establecidos en el PEI. Asimismo, la existencia de un POA que exprese indicadores de resultados reales podría dar cabida a una planificación operativa anual a nivel de cada uno/a de los/as empleadas/os de la SEDESOL.

8.4 Organización

La actual organización de la SEDESOL es reflejo de una intención de cambio de enfoque, especialmente, relacionado con los actos de corrupción señalados por el actual gobierno hacia la otrora SEDIS. Con el propósito de evitar eventuales vicios institucionales, el actual Gobierno decidió, a través del Decreto Ejecutivo PCM-11-2022 suprimir y liquidar la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social SEDIS.

En general, la reorganización de la institución rectora del sector social resulta de una segregación de las funciones de la instauración de Políticas Públicas y las funciones de ejecución de programas y proyectos de tal forma que se crea la SEDESOL como entidad responsable de las políticas de protección y desarrollo social acompañada de dos entidades desconcentradas: "Programa de Red Solidaria" encargada de ejecutar proyectos integrales de desarrollo y protección social y el "Programa de Acción Solidaria" dirigido a la atención social de personas integrantes de grupos en pobreza, extrema pobreza, vulnerabilidad y discriminación social. En este contexto, el Decreto Ejecutivo PCM 019-2022 en su Artículo 1. Letra y. le priva la ejecución de proyectos a la SEDESOL[50]. Limitación que se reitera en el Artículo 2. Inciso último que, al definir la estructura orgánica de la

[50] PCM 19-2022. Artículo 2, y) Cualquier otra que sea determinada por la Presidencia de la República, entendiendo que en ningún caso estará destinada para la ejecución proyectos.

SEDESOL, le permite la creación de otras Unidades *"siempre y cuando no estén en el ámbito de la ejecución de proyectos"*.

La segregación entre la función Política y la de Asistencia Social ha significado para la SEDESOL en:

- Notable reducción presupuestaria de más de 7mil millones de Lempiras ejecutadas por SEDIS durante 2021 a un presupuesto de menos de 500 millones de Lempiras asignados a SEDESOL para el 2023.
- Reducción de la dotación de personal que, expresado en el presupuesto ejecutado por SEDIS al 2021 y la asignación presupuestaria a SEDESOL para "Servicios Personales", podría ascender a una reducción de al menos un 50%.
- Perdida de presencia institucional en los territorios de los pueblos Originarios y Afrohondureños (desaparición de las Unidades Regionales de Pueblos Indígenas y Afrohondureños de SEDIS).
- Debilitamiento financiero de la SEDESOL en cuanto esta ha utilizado recursos propios para financiar gastos de PROASOL[51] y mantener un Convenio con la Red Solidaria para el financiamiento de gasto corriente de esta última entidad [52]. Sobre este último Convenio habría que señalar que estaría en contravención con lo señalado en el Decreto Ejecutivo PCM 08-2022 de creación del Programa de Red Solidaria que en su Artículo 34, señala que "La Administración del Programa de la Red Solidaria, deberá asegurarse que de los recursos que se asignen a dicho programa, únicamente el 10.0% se destine a financiar los gastos de funcionamiento y operativos del mismo".

Considerando lo anterior y en general, la segregación de la función Política de la Asistencia Social, aparte de no asegurar automáticamente la reiteración de vicios institucionales, podría haber debilitado a la SEDESOL en su rol "Rector" del Sector Social, especialmente cuando esta entidad tiene como mandato orientar la gestión de Instituciones de gran envergadura y con altos niveles de influencia y gestión en el Sector Social tales como las Secretarías de Salud y Educación. De ahí que empleados de SEDESOL han compartido sus señalamientos sobre el nivel de legitimidad que debería alcanzar la SEDESOL para poder ejercer la rectoría del Sector Social.

La actual intervención del Programa Red Solidaria de parte de la SEDESOL a través de la asignación de personal directivo a la Red Solidaria y el hecho que la SEDESOL ha financiado rubros del Gasto Corriente podría confirmar la necesidad de realizar una reforma estructural con el propósito de integrar las estructuras ejecutoras de programas y proyectos a la SEDESOL. Esta integración podría liberar a la SEDESOL de la ejecución de tareas de asistencia social que limitan su capacidad para abordar su mandato principal que es la rectoría del Sector Social a través de políticas públicas.

[51] La Planilla de Empleados Activos de SEDESOL correspondiente al mes de febrero de 2023 incluye la asignación de sueldos y salarios a 33 empleados de la Estructura Orgánica "Coordinación Nacional De Política De Seguridad Alimentaria" que correspondería al Programa Nacional de Alimentación Escolar de PROASOL.

[52] Ver "Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social y el Programa de la Red Solidaria" suscrito el 1. de junio de 2022 que comprende el financiamiento desde la SEDESOL de gasto corriente de la Red Solidaria en cuanto se refiere a arrendamientos, compras, obras, reparaciones, contrataciones de servicios, contratación de talento humano a través de las estructuras de personal de SEDESOL, pago de salarios, viáticos y otros.

8.4.1 Evolución de Organigrama SEDESOL

Durante el periodo de mayo 2022 a febrero 2023 en su página WEB, la SEDESOL presenta un total de seis diferentes versiones de organigrama. La diversidad de organigramas se debe a que la estructura de la SEDESOL ha ido incorporando nuevas Unidades y cambiando de posición algunas ya existentes. Además, los persistentes cambios se pueden haber originado por circunstancias de inercia política que pudiese haber implicado que el modelo original de estructura orgánica no se concretara totalmente. Al visualizar la actual estructura orgánica y los lineamientos que la originaron, esta puede haberse concebido para que atendiese labores relacionadas con dos ámbitos de trabajo:

- De "Rectoría" en asuntos de políticas públicas y sobre la totalidad de las intervenciones que se realicen dentro y hacia el sector social como respuesta al mandato expreso que emana de los Decretos Ejecutivos PCM 05-2022 y PCM 019-2022. Esto implica que la SEDESOL debe liderar las intervenciones de un cúmulo de entre 26 y 42 instituciones definidas por la Secretaría de Planificación Estratégica como integrantes del Sector Social y, en principio, de todas las instituciones del Estado central y descentralizado, Organizaciones No Gubernamentales, Sector Privado, Agencias de Cooperación e Instituciones Financieras Internacionales.
- De "Intervención Propia" cuyas funciones están establecidas en los Decretos antes mencionados, y que abarca desde la gerencia de sus dos entes desconcentrados "Programa de Red Solidaria"[53] y "Programa de Acción Solidaria"[54], formulación, seguimiento y evaluación de sus propias intervenciones, así como el registro de datos, producción de información y estudios sobre el sector social hasta la recepción y tramitación de denuncias ciudadanas.

El Decreto Ejecutivo de creación de SEDESOL PCM 019-2022 constituyó dos Subsecretarías:

1. ***Subsecretaría de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y Protección Social*** que tiene como propósito "*El diseño, la coordinación, el seguimiento y la evaluación de las políticas sociales, así como el fortalecimiento e innovación de los mecanismos de gestión técnica y los sistemas de información social….*" Esta Subsecretaría estaría integrada por CHEPES y ODS.
1. ***Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social*** cuyas funciones se orientarían a regular"*…a través de operaciones y protocolos, del diseño e implementación de aquellos programas de desarrollo y protección social, que lleven a cabo las diversas instituciones estatales. Además de estas tareas, tendrá a su cargo la dirección de la articulación interinstitucional e intersectorial de la oferta estatal, facilitando espacios participativos y democráticos."* Esta Subsecretaría estaría integrada por CONAPOA, DIGAM y la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad.

Considerando lo anterior, pareciese ser que el mencionado Decreto Ejecutivo en su formulación no refleja el concepto de división del trabajo entre los ámbitos internos y externos, o el ámbito de trabajo propio de SEDESOL contra el ámbito de trabajo del Sector Social, ya que a la Subsecretaría

[53] Creado por el Decreto Ejecutivo PCM 08-2022
[54] Creado por Decreto Ejecutivo PCM 20-2022

de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social que se debería encargar del ámbito externo de la SEDESOL (instituciones del sector social y otras) le asigna Unidades que típicamente se enfocarían en establecer políticas públicas desde la misma Secretaría. Estas Unidades son aquellas relacionadas con los Pueblos Originarios, Adulto Mayor y Personas con Discapacidad.

Desde junio 2022 hasta febrero 2023, la organización de la estructura de SEDESOL sufre un total de seis transformaciones que podrían reflejar cambios paulatinos de enfoque organizacional:

1. Cambios en la estructuración de la Subsecretaría de Regulación y Coordinación:
    a. En el Organigrama publicado en **junio 2022** la Subsecretaria de Regulación y Coordinación no refleja la incorporación de la DIGAM y Dirección de Personas con Discapacidad.
    b. En el Organigrama de **Julio 2022**, la CONAPOA (bajo el nombre de CONAFRIH) es trasladada desde el ámbito de la Subsecretaría de Regulación y Coordinación hacia el ámbito de Unidad de Apoyo bajo el Despacho Ministerial. A esta fecha aún no se han incorporado la Dirección de Personas con Discapacidad y la DIGAM a la estructura de esta Subsecretaría o a SEDESOL en general.
    c. En el Organigrama de **febrero 2023** se estructura la mencionada Subsecretaría tal como lo manda el Decreto PCM 019-2022 integrando a la CONAPOA, DIGAM y Dirección de Personas con Discapacidad. A esta fecha también se integra la Dirección de Innovación Social que es creada por Acuerdo Ministerial.
2. Cambios en la Subsecretaría de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y Protección Social:
    a. En el Organigrama publicado en **julio de 2022**, a esta Subsecretaría se le incorpora a la DIGAM, Dirección de Personas con Discapacidad y a la Dirección de Innovación Social (creada por Acuerdo Ministerial).
    b. En el Organigrama de **febrero 2023** a esta Subsecretaría se le restan las Unidades correspondientes a la DIGAM, Dirección de Personas con Discapacidad y a la Dirección de Innovación Social.

Los frecuentes cambios en la estructura organizacional de la SEDESOL también parecen ser originados por una cierta ambigüedad demostrada en la norma que rige la funcionalidad de la Secretaría. Es así como el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 que es el instrumento normativo que rige la estructura funcional de la SEDESOL, en su parte preambular establece que la ***Subsecretaría de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social s***e compone de:

1. Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social.
2. Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas
3. Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES).
4. Observatorio de Desarrollo Social (ODS).

Mientras el mismo Acuerdo en su parte medular dispone que esta Subsecretaría estaría compuesta de las Unidades anteriormente mencionadas y las siguientes:

1. Coordinación Nacional de los Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA).
2. Dirección General de Adulto Mayor

3. Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad.

Un similar fenómeno se impone en la organización de la ***Subsecretaría de Regulación y Coordinación*** de tal forma que el citado Acuerdo dispone en su parte preambular que dicha Subsecretaría se compone de:

1. Dirección de Regulación Programática
2. Dirección de Monitoreo Programático.
3. Dirección de Coordinación Intersectorial.
4. Dirección de Innovación Social para el Desarrollo.
5. Coordinación Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA)
6. Dirección General de Adulto Mayor
7. Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad

Este mismo Acuerdo define en su parte medular la estructura funcional de esta Subsecretaría como compuesta de las siguientes Unidades:

1. Dirección de Regulación Programática
2. Dirección de Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Protección Social
3. Dirección de Coordinación Intersectorial
4. Dirección de Innovación Social para el Desarrollo y la Protección Social



El Organigrama de la SEDESOL, actualmente publicado, refleja, parcialmente, la estructura que inicialmente se había propuesto en su Decreto de creación ya que la Coordinación Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA) se define como Unidad de Apoyo bajo la tutela directa del Secretario de Estado. Esto podría ser reflejo de una concepción de que los asuntos bajo

la administración de CONAPOA deben ser tratados como "Transversales" en la gestión de la SEDESOL. Enfoque que también debería aplicar para la Dirección de Coordinación Intersectorial.

Desde la creación de SEDESOL, la estructura organizacional ha estado en constante cambio por la adición de nuevas Unidades. Tal es el caso para la Unidad de Becas Solidarias y Unidad de Gestión Territorial. Se podría proyectar continuas modificaciones a la estructura orgánica de SEDESOL de acuerdo a requerimientos para asumir funciones y atribuciones suplementarias. La Encuesta de Ambiente Laboral levantada por la Misión refleja que solo el 54% del personal de las Unidades entrevistado conoce a cabalidad la Estructura de la Institución por los frecuentes cambios que esta sufre. Además, entre el personal existe la percepción que las estructuras de las unidades organizativa a la cual pertenecen, no están bien diseñadas.

Considerando el concepto inicial de organización que segrega, por un lado, las funciones propias de SEDESOL en cuanto al ciclo de Políticas Públicas: instauración de políticas, seguimiento y evaluación, y, por otro lado, la gestión hacia fuera de la SEDESOL, en lo que concierne al cúmulo de institución del Sector Social, la actual estructura de la SEDESOL obedece, parcialmente, a tal concepto. Esto se origina por la inclusión, bajo la estructura de la Subsecretaría de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social, a la Coordinación Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA), La Dirección General del Adulto Mayor y la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad. Dado que la gestión de estas tres Direcciones, por sus atribuciones y funciones, se dirige hacia la dirección y ejecución de políticas públicas, su actual pertenencia orgánica no obedece al concepto original de división del trabajo. Además, su actual posición bajo la Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social no coincide con el mandato de esta Subsecretaría:

> *"..tiene como objetivo promover la regulación, a través de operaciones y protocolos, del diseño e implementación de aquellos programas de desarrollo y protección social, que lleven a cabo las diversas instituciones estatales.:*

Por el contrario, y como se expresa en el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-25022, la naturaleza de estas tres dependencias en cuestión podría sugerir su pertenencia orgánica bajo la Subsecretaría de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social que tiene como propósito:

> *"...apoyar el ejercicio de la rectoría de las políticas de desarrollo y protección social (...) a través de la gestión del conocimiento estratégico, la inteligencia analítica de la información social, la formulación y planificación adaptativa, y el seguimiento y la evaluación"*

La continua reestructuración de SEDESOL demostrada en los seis diferentes Organigramas presentados desde su creación junto con la falta de consistencia con sus instrumentos legal puede reflejar un deseo de alcanzar equilibrio entre las dos Subsecretarías.

La siguiente matriz es una imagen de los flujos entre las diversas Unidades Sustantivas bajo el Organigrama Actual bajo un Organigrama que se ha estructurado según la división del trabajo entre, por un lado, la gestión de dirección de políticas públicas y, por otro lado, la gestión de coordinación y articulación en el Sector Social. Se debe precisar, que los flujos de trabajo presentados en los dos Organigramas, presupone una situación ideal ya que los actuales flujos no están totalmente determinados por la estructura orgánica (ni tampoco los futuros flujos estarán condicionados a la estructura orgánica si no se cumplen con ciertos requisitos).

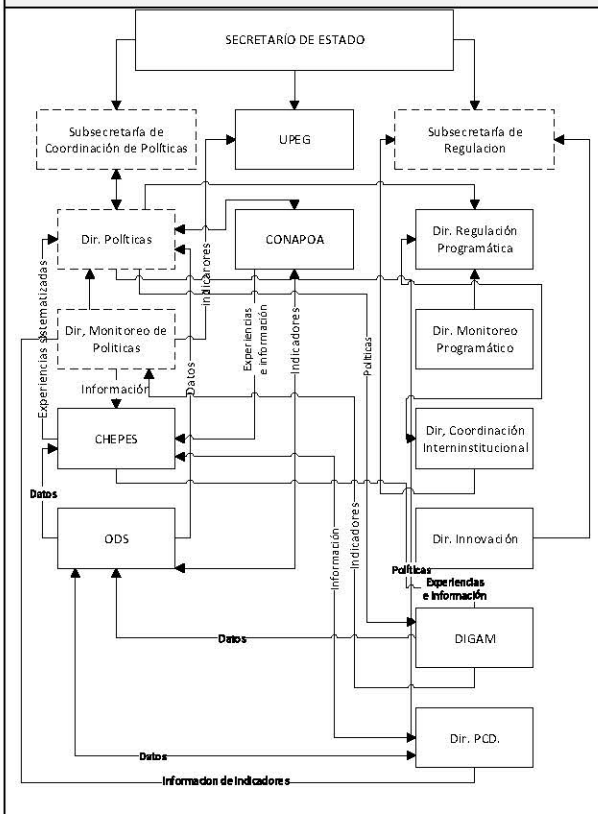
Las condiciones que actualmente condicionan los flujos de trabajo son:

1. Falta de nombramiento de las/los Subsecretarios/as de Estado, lo que implica:
    a. Aumento de la carga de trabajo para el Secretario de Estado y Despacho Ministerial que debe asumir la coordinación y articulación de todas las Unidades Sustantivas y de Apoyo de la Secretaría;
    b. Ausencia de un Consejo Consultivo[55] que debe incluir a los Subsecretarios de Estado lo que afecta la eficacia del comando y control de las Unidades técnicas. Este Consejo ha sido substituido por un Consejo de Directores.
    c. Articulación circunstancial entre Unidades Técnicas que se expresa en
2. Carencia de contratación de personal en Unidades Técnicas clave (Dirección de Políticas y Dirección de Monitoreo de Políticas) que:
    a. limita el ejercicio de la función de "rectoría" de la SEDESOL en cuanto su capacidad para diseñar, formular, dar seguimiento y evaluar políticas públicas se ve muy limitado.
    b. Además, la falta, particularmente, de la Dirección de Políticas, ha significado que CHEPES ha sido afectado con la asignación de tareas extraordinarias disminuyendo así sus capacidades para asumir tareas propias de esta Unidad.
3. Ausencia de nombramiento de Directores (ej., DIGAM, Dirección de Políticas, Dirección de Monitoreo de Políticas) que restringe la toma de decisiones ya que el personal nombrado de forma interina como "Coordinadores" no asumen esta responsabilidad produciendo el congelamiento de su protagonismo para enfrentar las metas y objetivos de sus Unidades.
4. Limitada comunicación entre Unidades Técnicas, disminuyendo el grado de cohesión institucional.

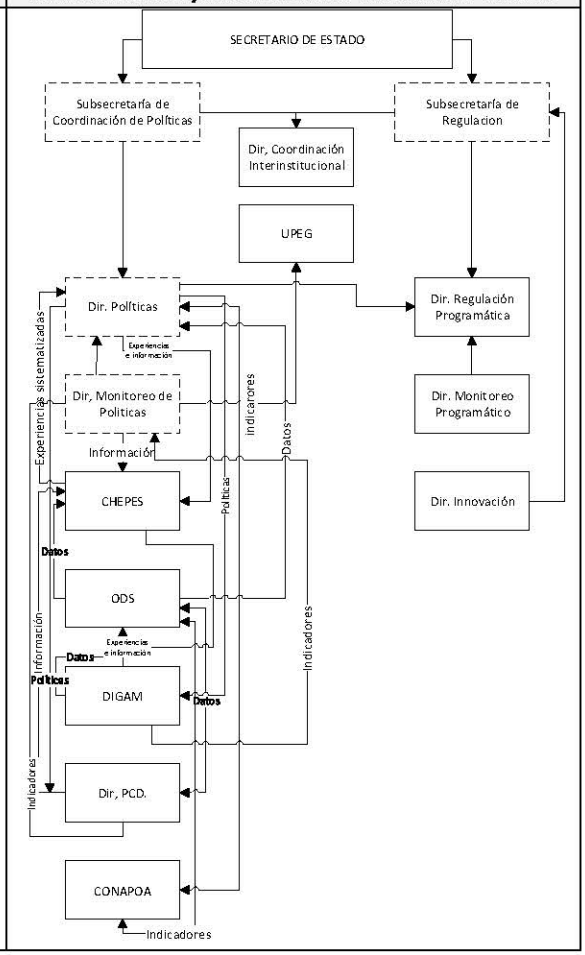
[55] De acuerdo al Reglamento de Organización y Funcionamiento del Poder Ejecutivo, Articulo 18.

SEDESOL: Flujos de Trabajo

Organigrama Actual



Organigrama según división de trabajo entre gestión de Políticas y Coordinación/Articulación del Sector Social



Las actuales condiciones que imperan en la SEDESOL implican que la comunicación y flujos de trabajo entre las Unidades Técnicas que orgánicamente pertenecen a diferentes Subsecretarías se desarrolle de forma relativamente circunstancial sin que se realice a través de canales organizacionales que permita el uso eficiente de los recursos de acuerdo a su mandato institucional.

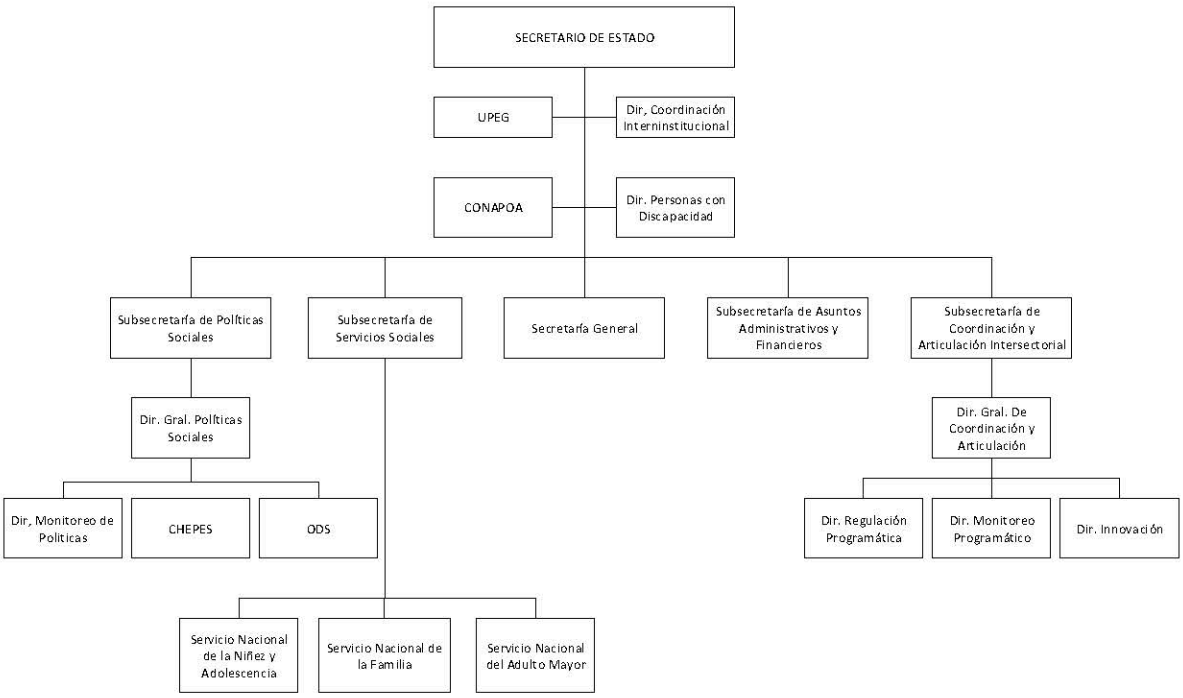
La aplicación del concepto de división del trabajo en las labores "hacia lo interno versus lo externo" en conjunto con el nombramiento de Subsecretarios de Estado, la asignación de personal para estas Dependencias, el nombramiento del/la Directora/a de la Dirección de Políticas y, finalmente, el traslado de las Direcciones de Adulto Mayor, Personas con Discapacidad y Pueblos Originarios y Afrohondureños, podría mejorar el flujo de trabajo y grado de eficiencia de la SEDESOL.

En caso que la SEDESOL proyectase realizar una reforma profunda de su organización en aras de fortalecer su posición como "Rector" del Sector Social, se podría proponer que considere una estructura organizacional que:

1. Mantenga la división del trabajo entre la gestión propia de SEDESOL en materia de políticas sociales y la coordinación del Sector Social.
2. Incluya la figura de "Unidades Servicio" por etapa de ciclo de vida, incorporando a la DINAF y transformándola en el **Servicio Nacional de la Niñez y Adolescencia**, establecimiento del **Servicio Nacional de la Familia** y **Servicio Nacional del Adulto Mayor.** Esto podría implicar el traslado de la ejecución de proyectos de compensación y desarrollo social bajo cada uno de estos "Servicios".
3. Posiciona como ejes transversales adscritos directamente al Despacho Ministerial a CONAPOA y a la Dirección de Personas con Discapacidad.
4. Crea la Dirección General de Políticas Sociales que dirige bajo un enfoque común a la Dirección de Políticas, CHEPES y ODS.

Propuesta de Organigrama de SEDESOL bajo un escenario de reforma estructural

(no incluye estructuras con Funciones de Apoyo)

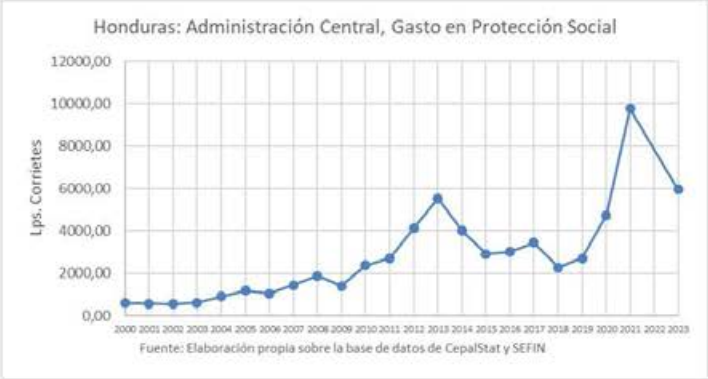


Esta propuesta de organización depende de las decisiones que se tomen en favor de las eventuales reformas que se aprueben con relación a las actuales normas relativas a Adulto Mayor, Pueblos Originarios y Afrohondureños y Personas con Discapacidad. A este respecto, habría que mencionar que el Borrador de la Ley por los Derechos de las Personas con Discapacidad, recientemente publicado por SEDESOL, en su Artículo 63. propone la creación de la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad como un órgano desconcentrado con autonomía e independencia técnica, administrativa y financiera dependiente de la SEDESOL[56].

[56] SEDESOL, Borrador De "Ley Por Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad" https://sedesol.gob.hn/wp-content/uploads/2023/04/Propuesta-con-logos-Borrador-de-Ley-a-socializar-marca-de-agua-re-rev.pdf

8.5 Recursos Financieros

Como se demostró en la Parte Primera de este Informe, el Gasto Social y, particularmente, el Gasto en Protección Social pareciese ser que oscila según las coyunturas electorales. Con la reestructuración del Sector Social, incluyendo la desaparición de la SEDIS, la eliminación de Fideicomisos y Programas de Asistencia Social, la segregación de las funciones de Política y Ejecución de Proyectos, hace complejo un análisis de la evolución del Gasto Social a nivel institucional. Por lo tanto, el seguimiento al Gasto Social de la Administración Central solo se concentra en el periodo 2022-2023.



La participación de SEDESOL en Gasto Social de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada[57] (incluye Previsión y Asistencia Social, Seguridad Social, Trabajo y Protección Social sin Discriminar) equivale al 0.71% (Lps. 434 millones de Lps. 61,2 mil millones). El presupuesto vigente de la SEDESOL para el año 2022 era de casi Lps. 800 millones (aprox. USD 32 millones) de los cuales la porción más relevante del presupuesto es aquel destinado al Grupo del Materiales y Suministros y representa el 41.3% del presupuesto vigente. Esto se debe a que en este Grupo del Gasto se destinaron Lps. 300 millones para el Programa de Alimentación Escolar que se ejecutaron en un 100%. Para el año 2023 el presupuesto de SEDESOL se ve disminuido por la resignación de los recursos destinados al Programa de Alimentación al Programa de Acción Solidaria PROASOL.

Grupo	Presupuesto Aprobado 2022	Presupuesto Aprobado 2023	Presupuesto Vigente 2022	Presupuesto Vigente 2023	Ejecutado Anual 2022	Ejecutado Anual I. Trimestre 2023	% Ejecución 2022	% Ejecución I. Trimestre 2023
Servicios Personales	--	174.019	198.104	181.100	184.488	77.600	93,13%	42,85%
Servicios No Personales	--	79.336	48.142	79.400	34.096	6.000	70,82%	7,56%
Materiales y Suministros	--	45.186	321.860	45.300	316.853	1.800	98,44%	3,97%
Bienes Capitalizables	--	73.344	11.313	73.200	9.441	1.000	83,46%	1,37%
Transferencias y Donaciones	--	62.263	200.465	102.800	185.118	40.100	92,34%	39,01%
Total	**--**	**434.148**	**779.884**	**481.800**	**729.996**	**126.500**	**93,60%**	**26,26%**

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de SEFIN a 28 mayo de 2022 https://hondurasinversiones.gob.hn/PerfilEntidad?codEntidad=412#presupuestoentidad

Por Grupo de Gasto (excluyendo "Materiales y Suministros"), el mayor gasto obedece al Grupo de Transferencias y Donaciones, Subgrupo "Ayuda Social a Personas" que, según SEFIN, se explica por donaciones a familias victimas de inundaciones. Como resultado de la gestión de SEDESOL para el 2022 de Lps. 730 millones ejecutados, Lps. 485 millones del presupuesto (66.5%) se destinó a Compensación y Asistencia Social.

[57]SEFIN: Informe de Seguimiento y Evaluación de la Ejecución Presupuestaria Física y Financiera al Cuarto Trimestre 2022

Con relación al Grupo de Gasto "Servicios Personales" se debe mencionar que este Grupo incluye un número no identificable de financiamiento, a cargo del presupuesto de SEDESOL, de personal de DINAF, Red Solidaria y PROASOL que para el año fiscal 2023 cuentan con el siguiente presupuesto aprobado:

Institución	**Presupuesto aprobado 2023 en Lps.**
DINAF:	265,649,962
Red Solidaria:	4,891,422,458
PROASOL:	1,654,641,081

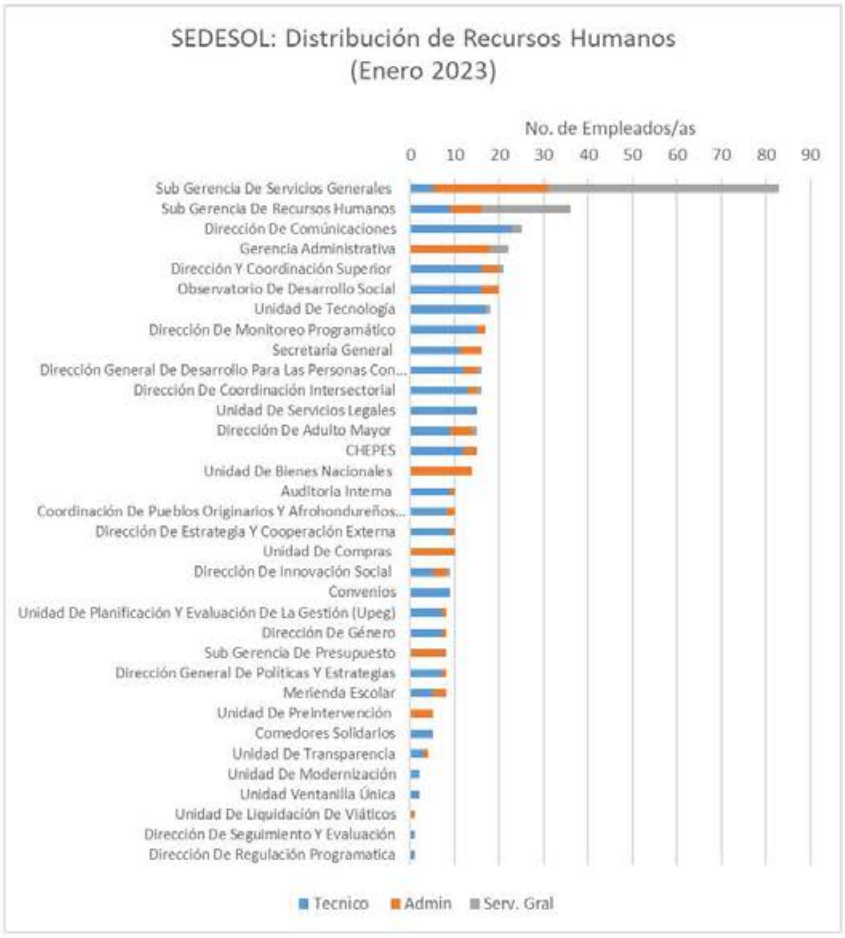
En general, para el 2022, el Gasto ejecutado por SEDESOL se ha concentrado en actividades relacionadas con Compensación y Asistencia Social, y Sueldos y Salarios. La entonces reciente creación de la SEDESOL le ha limitado su actuación en lo que respecta al direccionamiento político del Sector Social, cuestión que se refleja en la ejecución del presupuesto que de forma incipiente ha asignado recursos para iniciativas dirigidas al diseño, formulación y evaluación de políticas públicas.

8.6 Recursos Humanos

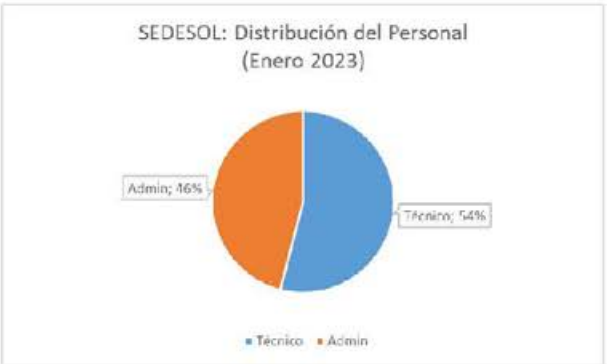
De un Presupuesto Anual Total aprobado para SEDESOL de Lps. 434,147,767, un total de Lps. 174,019,016 es asignada a Servicios Personales distribuido en Lps. 92,128,464 para Personal Permanente y Lps. 81,230,552 para Personal No Permanente.

8.6.1 Distribución

Según la información provista por la Subgerencia de Recursos Humanos en enero de 2023 y su comparación con el detalle de las Planillas de Plazas Activas de personal por Contrato y Permanente de febrero de 2023 proporcionada por la pagina transparencia de SEDESOL, se ha podido concluir que la dotación de personal oscila entre 364 y 468. En este contexto, cabe mencionar que la Planilla de Empleados Activos de febrero 2023 incluye un total de 33 empleados/as bajo la estructura de una "Coordinación Nacional de Política de Seguridad Alimentaria" que no figura como parte de la estructura orgánica de la institución. De la información suministrada por SEDESOL se expone que con recursos del presupuesto de la institución se realiza contratación de personal cuya pertenencia organizativa no coincide con la estructura establecida en el Acuerdo 012-SEDESOL-2022. A enero de 2023 este personal se componía de 22 personas en los Departamentos Nominales de Comedores solidarios, Convenios y Merienda Escolar. Asimismo, en respuesta a la creación del programa de "Becas Solidarias" bajo el PCM 09-2023, desde abril 2024 se ha establecido una Unidad administradora de becas con una asignación aproximada de 15 empleados/as adicionales.



Como se puede visualizar del Grafico anterior, la distribución del personal se caracteriza por un sesgo importante a favor de las dependencias administrativas representando la Subgerencia de Servicios Generales y la Subgerencia de Recursos Humanos el 25.4% del total del personal de SEDESOL. A simple vista, la distribución del personal administrativo y técnico es relativamente equilibrado con 46 y 54% respectivamente, sin embargo, se debe destacar que esta distribución no considera la asignación de personal según las

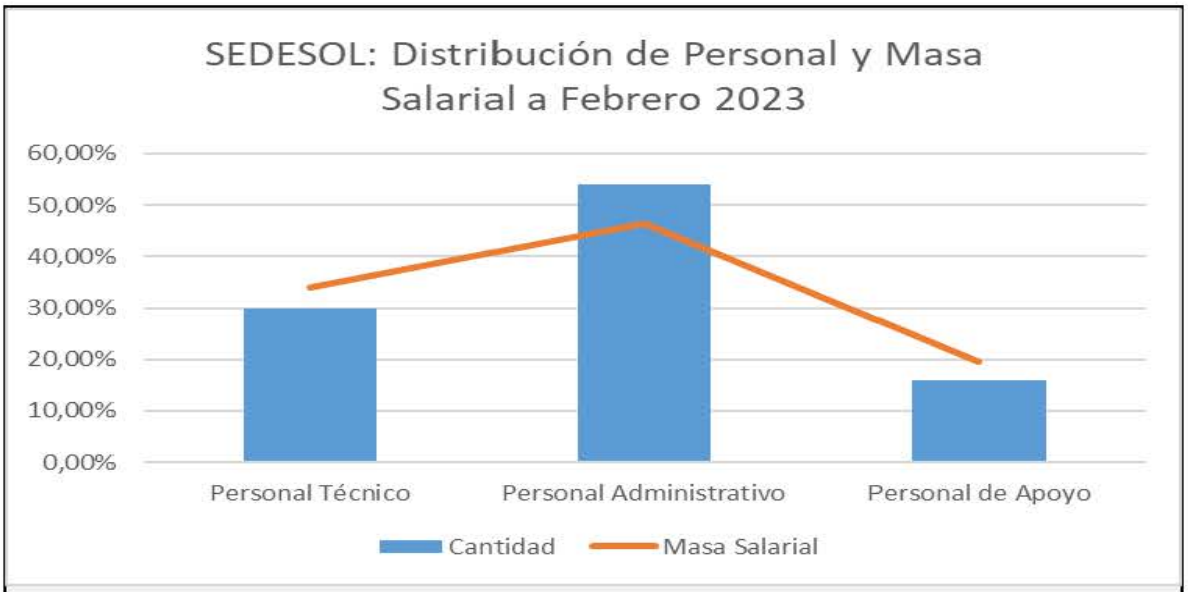


características y funciones que estas desempeñan. En este contexto, una desagregación del personal en Estructuras de Apoyo y Estructuras Sustantivas demuestra una distribución funcional del personal que beneficia a las Unidades con funciones de Apoyo utilizando 2/3 de la masa laboral de la institución. Aún más, observando la cantidad de personal técnico profesional (115) que desempeña labores en funciones sustantivas y que corresponde al 24.5% del total del personal de SEDESOL, se podría concluir que la asignación de recursos humanos para el desempeño de las Funciones Sustantivas de SEDESOL es muy exigua. Esta situación se verificará más adelante al observar el volumen de asignación de funciones y los recursos humanos destinados por Dependencia.

Unidades de Apoyo				**Unidades Sustantivas**			
Secretaría General, Auditoria Interna, Servicios Legales, Comunicaciones, Tecnología, UPEG, Género, Cooperación Externa, Transparencia, Modernización, Gerencia Administrativa, Compras, Bienes Nacionales, Pre-intervención, Sub Gerencia de Servicios Generales, Sub Gerencia De Recursos Humanos, Sub Gerencia De Presupuesto, Ventanilla Única y Viáticos				Dirección Superior, Dirección De Innovación Social, Dirección General De Políticas Y Estrategias, CHEPES, ODS, Dirección De Monitoreo Programático, Dirección General De Desarrollo Para PCD, Dirección De Coordinación Intersectorial, Dirección De Adulto Mayor, CONAPOA, Dirección De Seguimiento Y Evaluación y Dirección De Regulación Programática.			
Técnico	Administrativo	Total	%	Técnico	Administrativo	Total	%
119	178	297	66.6	115	34	149	33.4

Al mes de febrero la composición del personal experimenta cambios a favor de la sustitución de personal administrativo con personal técnico: Considerando como base de información aquella reportada a SIAFI y presentada en la página de Transparencia de la SEDESOL al mes de febrero de 2023, se puede deducir que cerca del 30% del total del personal de SEDESOL (109 personas) cumplen con funciones técnicas de acuerdo al mandato de la Institución, mientras 54% y el 16% del personal se aboca a tareas administrativas y de apoyo respectivamente.

En lo que concierne a la preponderancia de la masa laboral destinada a funciones administrativas se debe mencionar que la SEDESOL no administra programas o proyectos que le obliguen a mantener una administración de tal envergadura. Por otro lado, la relativamente disminuida asignación de masa laboral a las dependencias que asumen funciones sustantivas podría afectar el logro de las metas y objetivos de la Institución. En este sentido, se podría sugerir la una redistribución drástica de los recursos humanos a favor de las dependencias sustantivas. Dentro del ámbito administrativo, entre las dependencias que podrían presentar mayor potencia de liberación de masa laboral serían las Subgerencias de Recursos Humanos y Subgerencia de Servicios General con 36 y 85 empleados/as respectivamente. Entre ambas dependencias representan el 26% del total de la masa laboral de SEDESOL. Para este efecto, se requeriría un examen a nivel de profundidad para reestructurar la gestión de estas dependencias con el objeto de hacer más eficiente la gestión y trasladar recursos financieros para fortalecer la gestión sustantiva de la SEDESOL.



SEDESOL: Distribución de Plazas Activas y Masa Salarial a febrero 2023

Tipo de Personal	Cantidad	%	Masa Salarial	%
Personal Técnico	109	29,95%	3.494.857	33,97%
Personal Administrativo	197	54,12%	4.784.461	46,50%
Personal de Apoyo	58	15,93%	2.009.000	19,53%
Total	**364**	**100,00%**	**10.288.318**	**100,00%**

Fuente: Elaboración sobre la base de información de SEFIN, Planilla Plazas Activas

Desde la percepción del personal de la SEDESOL, basada en la Encuesta de Ambiente Laboral y las entrevistas realizada por la Misión, existe un cierto nivel de insatisfacción sobre la cantidad y calidad de recursos humanos asignados a las Unidades Técnicas.

En general, las Unidades que más adolecen de problemas de personal son:

1. Subsecretaría de Estado en el Despacho de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social que no cuenta con personal.
2. Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social que no cuenta con personal.
3. Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social que solo en su Unidad de Protección Social Adaptativa cuenta con personal.
4. Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas que no cuenta con asignación de personal.
5. CHEPES y el ODS que, por la naturaleza de sus labores, requieren de personal altamente calificado y que aún no se les ha proporcionado.
6. CONAPOA que reivindica la necesidad de contratar y nombrar el Titular de la CONAPOA, contratar y nombrar Coordinadores por cada una de las Unidades, contratar un numero adicional de personal ya que no dan abasto con sus funciones y personal perteneciente a las etnias con las cuales CONAPOA interactúa.
7. La Dirección de Coordinación Intersectorial que, si bien cuenta con un número a apropiado de personal, este no cuenta con la experiencia suficiente para cumplir con sus funciones

dado que la mayoría de las personas que trabajan en esta Dirección son pasantes sin experiencia ni capacidades técnicas.

8. La Dirección de Personas con Discapacidad también expresa la falta de personal técnico con experiencia y conocimiento específico en materia de personas con discapacidad.
9. La Dirección de Monitoreo Programático hace referencia a la falta de personal especializado en temas de salud y educación.
10. La DIGAM expone que no cuentan con Perfiles de Puesto y el personal existente no tiene conocimiento y experiencia suficiente en asuntos del Adulto Mayor.
11. La Unidad de Pre intervención señala que su personal carece de experiencia y conocimiento para ejercer sus labores.
12. La Unidad de Viáticos indica que los Enlaces Administrativos no cuenta con conocimiento de los procesos y demuestra poco compromiso

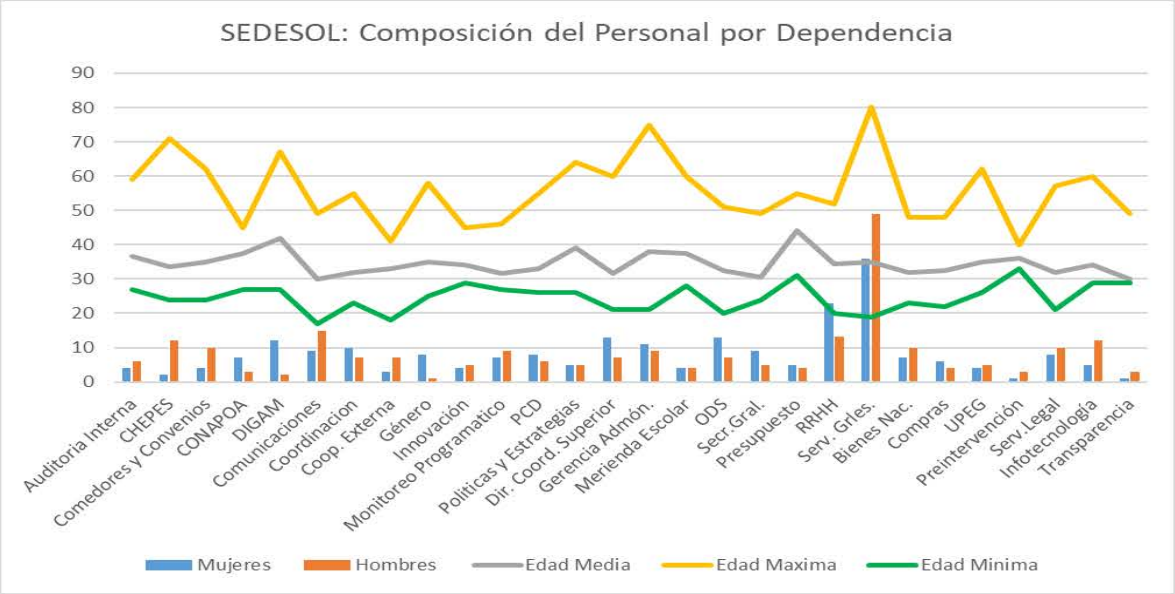
A modo de conclusión, sobre la base de observaciones directas y como resultado de las Encuestas de Ambiente Laboral, la situación laboral en la SEDESOL con respecto a cantidad y calidad del Recurso Humano es compleja en el sentido que:

1. No satisface totalmente los requerimientos de conocimiento y experiencia para desarrollar las funciones inherentes al cargo.
2. Las Direcciones de alto perfil técnico (ej. ODS y CHEPES) no cuentan con personal de alto nivel.
3. La asignación en cantidad de personal por Dirección es insuficiente para cubrir el cúmulo total de funciones y tareas asignadas.
4. Las Direcciones técnicas con perfil temático como CONAPOA, Personas con Discapacidad y Adulto Mayor no cuentan con el personal especializado requerido para atender a sus grupos meta.

8.6.2 Distribución Etaria y de Género

De la siguiente figura se puede derivar que la edad media[58] del personal de la SEDESOL es de 34 años con una edad mínima y máxima de 17 y 80 años respectivamente. La Unidad que presenta mayor dispersión etaria es la Subgerencia de Servicios Generales contrario a la Unidad de Pre-intervención que presenta una menor dispersión. La edad media más baja (30 años) se encuentra en la Dirección de Comunicaciones y Secretaría General seguidas por la Unidad de Transparencia mientras la edad media más alta se demuestra en la Subgerencia de Presupuesto (44 años) y en la Dirección General del Adulto Mayor (42 años). El relativamente bajo índice de edad media confirma la percepción derivada de los Talleres de Diagnóstico Inicial sobre el reducido nivel de experiencia laboral de una parte importante del personal, especialmente, en lo que se refiere a la administración pública. Una reducida experiencia laboral en la Administración Pública podría derivar en un limitado conocimiento sobre la normativa general del Estado y sus formas de funcionamiento, entre otros la comprensión de las jerarquías normativas, administrativas y funcionales.

[58] Mediana estadística sobre la base del año de inscripción de los empleados de SEDESOL.



Antes de entrar a un debate sobre la paridad de género en la SEDESOL se debe aclarar que la Subgerencia de Recursos Humanos de la esta institución ha informado que no cuenta con información desagregada en categorías de género. Por lo tanto, la información que se presenta en este Informe se basa en las categorías sexuales "Masculino y Femenino" u "Hombre y Mujer". Dicho esto, la SEDESOL, a primera vista, presenta una "paridad de género" exacta (50,1% mujeres y 49.9% hombres) que, aunque varía entre dependencias, parece ser una tendencia razonable para toda la institución. De Igual forma, la edad media para ambos géneros es de 34 años.

Las disparidades numéricas de género más evidentes se dan en la Unidad de Género donde el 89% se su personal es femenino, la Dirección General del Adulto Mayor con un 86% de personal femenino y la Coordinación General de Pueblos Originarios y Afrohondureños con un 70% de personal femenino. Al contrario, las dependencias que demuestran disparidad de género en detrimento del personal femenino son: CHEPES con solo un 14.3% de personal femenino, Dirección de Transparencia y Dirección de Pre-intervención con un 25% de personal femenino respectivamente.

Si la "Paridad de Género" no solo se enfoca en la distribución y nivel de equilibrio numérico entre ambos sexos, pero también registra las relaciones de poder y toma de decisiones, la SEDESOL demuestra que aún existe un cierto rezago en alcanzar una paridad real.

Tabla: Nivel de Paridad de Género según Grado de Poder y Toma de Decisiones

Nivel/Sexo	Mujeres	%	Hombres	%
Mandos Ejecutivos	0	0	2	1.0
Mando Medios	9	4	29	12
Técnicos	132	56	159	68
Otros	94	40	44	19
Total	***235***	***100***	***234***	***100***

De la Tabla anterior se puede visualizar que existe una disparidad significativa en todos los niveles de poder y toma de decisiones: mientras entre los Hombres, el 12% tiene un nivel de mando medio, solo un 4% de las Mujeres puede demostrar una posición similar. De similar forma, mientras el 68%

de los Hombres ocupa una posición de Técnico, este tipo de posiciones son ocupadas por el 56% de las Mujeres. El 40% de las Mujeres ocupa puestos menores (asistentes, secretarias, auxiliares, etc.) mientras este fenómeno solo se da en el 19% de los Hombres.

8.6.3 Inclusión Laboral de Pueblos Originarios y Afrohondureños, LGBTIQ+ y Personas con Discapacidad

La Misión solicitó a la SEDESOL información acerca de la inclusión laboral en la Secretaría personas pertenecientes a Pueblos Originarios y Afrohondureños, LGBTIQ+ y Personas con Discapacidad. La información provista por la Subgerencia de Recursos Humanos en el mes de enero del corriente año no incluyó este tipo consideración, por lo tanto, este Informe no incorpora consideraciones al respecto. Siendo la SEDESOL una institución que promueve la inclusión laboral de grupos vulnerables y con un alto compromiso de género se podría sugerir la aplicación de políticas activas de inclusión laboral basada en evidencia por lo que la Subgerencia pudiese llevar registro sobre este asunto.

8.6.4 Modalidad de Contrato y Sueldos

Según la información publicada por SEFIN, los sueldos mensuales recibidos por el personal de la SEDESOL, se caracterizan por:

1. Un total de 326 empleados/as de SEDESOL trabaja bajo la modalidad de "Contrato", mientras 38 está contratado bajo la modalidad "Permanente".
2. La masa salarial mensual es de Lps. 10,256,318 (Aprox. USD 410 mil) de los cuales el 16.4% es asignado a contratos permanentes de 38 empleados/as (incluye al Subsecretario de Estado.
3. Los sueldos bajo la modalidad de contratación por "Contrato" son, particularmente, más bajos que mediante la modalidad de contratación "Permanente". Es así como la media de los sueldos por Contrato equivale al 65% de la media bajo la modalidad de contratación "Permanente". La diferencia entre los sueldos máximos de ambas categorías de contratación es relativamente pequeña (Lps. 5,000), mientras la diferencia entre los sueldos mínimos entre ambas modalidades de contratación es relativamente mayor.

SEDESOL: Sueldos según modalidad de contratación					
Sueldo por contrato			Sueldo en calidad de Permanente		
Mediana	Max	Min	Mediana	Max	Min
25000	65,000	13,600	38,475	70,000	16,000
Fuente: Elaboración propia sobre la base de Planillas Electrónicas de Plazas Activas de SEFIN					

El análisis de brecha salarial por género ha sido imposible realizar ya que la Subgerencia de Recursos Humanos de SEDESOL no ha proporcionado información, en general, sobre sueldos ni en, particular sobre género.

La alta incidencia de contratación bajo la modalidad de "Contrato" podría incidir en el grado de eficiencia de la SEDESOL ya que impone una lógica de trabajo basada en la incertidumbre lo que produce altos grados de ansiedad, estrés y disminución en el grado de compromiso en el individuo. La incertidumbre laboral, especialmente, en relación a los nombramientos interinos como

"Coordinadores/as" incide en el grado de iniciativa de toma de decisiones ya el/a funcionario/a Interino no se siente que se le ha otorgado esa competencia y a la vez no desea poner en riesgo su puesto, Según expresado por empleados de SEDESOL este último fenómeno se da con frecuencia dentro de la institución produciendo una actitud de "bajo perfil" y de realizar tareas sin mayor connotación. De esta manera la incertidumbre labora contribuye a una especie de "congelamiento institucional" que limita la innovación y el pensamiento crítico que es una característica de las instituciones rectoras.

SEDESOL: Plazas bajo Servicio Civil por Unidad Administrativa		
Unidad	Técnico	Administrativo
SEDESOL	3	1
Unidad De Infotecnologia	3	
Dir. Del Despacho	1	
Dir. De Innovación Social	1	
CHEPES	1	
Dir. Regulación Programática	1	
Dir. Monitoreo Programático	1	
Dir. Coordinación Intersectorial	1	
Secretaria General	2	
Dir. Comunicaciones	2	1
Unidad De Servicios Legales	1	
Gerencia Administrativa		
Sub Gerencia De Presupuesto		3
Sub Gerencia De Servicios Generales		2
Sub Gerencia De Recursos Humanos		8
Gerencia Administrativa		1
CONAPOA	1	1
Dir. Desarrollo Para PCD	1	
Dirección De Género	1	
Observatorio De Desarrollo Social	1	
Total	**21**	**17**

Asimismo, dentro de un contexto, de frecuentes cambios institucionales, tal como experimenta la SEDESOL, la incertidumbre en ocasiones resulta en una resistencia al cambio por parte de los empleados, así como una resistencia a compartir información por la sencilla razón que un conocimiento privilegiado podría asegurar su trabajo. Según un sinnúmero de estudios, dentro de un ambiente de incertidumbre y cambios intermitentes, los trabajadores tienden a reaccionar de manera previsiblemente derrotista: se sienten víctimas, se empeñan en continuar trabajando como si nada hubiera cambiado o fingiendo que avanzan.

La precariedad laboral, que, entre otros, se expresa en la contratación de corto plazo, en la frecuente movilidad entre puestos y en las diferencias entre los puestos nominales y funcionales, genera conflictos en las relaciones entre quienes son identificados como "los contratados" y "los permanentes", alimentado en aquella visión que les atribuía profesionalidad a los primeros, y falta de esta condición a los segundos.

8.6.5 Caracterización del Trabajo

Sobre la base de la observación directa, del levantamiento de 50 encuestas correspondiente al 13% del total del personal informado y de los Talleres Iniciales de Diagnostico, se puede concluir que la cultura de trabajo de la institución se caracteriza por:

a. **Cohesión Institucional:** En general, se visualiza la figura del Secretario de Estado como el catalizador de la gestión institucional. Esto corresponde con la incidencia directa del Secretario de Estado en la gestión de cada una de las dependencias de la Secretaría al no existir intermediarios entre las dependencias y el Despacho. En este contexto, el sentido de pertenencia es directamente desde el nivel de la dependencia hacia la Secretaría. En lo casos, que la dependencia no haya sido abordada directa- y frecuentemente por el Despacho, el sentido de pertenencia se aloja únicamente en la dependencia. Es evidente, que la ausencia de la instancia del Subsecretariado ha afectado de manera decisiva en varios aspectos que determinaría la cohesión institucional. Entre estos, está la dirección cohesionada del cumulo de dependencias bajo un solo concepto de administración ya que

se supone que la estructura orgánica de la SEDESOL refleja una división del trabajo que corresponde a un concepto estratégico que rige la institucionalidad. En este sentido, la falta de liderazgo a nivel de Subsecretaria implica, por ejemplo, que, dentro de la Subsecretaria de Rectoría de Políticas Públicas, el proceso de mejora continua no se materialice ya que las intervenciones de la Dirección de Políticas, CHEPES y ODS no están siendo coordinadas apropiadamente y por lo mismo el flujo de datos, información y estudios no se concretiza limitando así los procesos sistemáticos de producción, evaluación y retroalimentación. Por otro lado, la ausencia de la Subsecretaría de Regulación Programática podría comprometer las intervenciones de sus dependencias con relación al Gabinete Social y sus instituciones.

b. **Liderazgo:** es un incipiente fenómeno y carece de un patrón común en la institución demostrándose en diversas formas desde la modalidad de "Comando y Control" hasta "laissez passer". La modalidad de "Comando y Control" es ampliamente utilizada en aquellas dependencias que cuentan con una jefatura formalmente establecida y que, generalmente, responden a requerimientos de tareas o actividades emergentes. La modalidad de "laissez passer" responde a una falta de liderazgo en aquellas dependencias que no cuentan con una autoridad formalmente establecida y que es asumida por un/a "Coordinador/a" temporalmente nombrada para sustituir la jefatura de la dependencia. Bajo esta modalidad, algunas dependencias han organizado su trabajo según usos y costumbres, especialmente, aquellas con historial institucional tales como las Direcciones de Adulto Mayor, Personas con Discapacidad y CONAPOA.
c. **Planificación:** generalmente, la planificación se realiza por defecto y como respuesta a un requerimiento externo, pero no se utiliza para orientar el trabajo cotidiano. Esto se suscita por el hecho de no existir un planteamiento estratégico institucional que oriente la realización de las actividades (PEI). Por otro lado, las dependencias son utilizadas para realizar tareas emergentes de campo cuyas características no responden a las funciones y procesos de estas dependencias. En términos de planificación del trabajo y evaluación al desempeño individual no existen practicas al respecto lo que desincentiva el nivel de actividad laboral.
d. **Subutilización de competencias:** de parte del personal en ocasiones se ha expresado que sus competencias profesionales son subutilizadas, especialmente, cuando al personal profesional le han sido encomendadas tareas de entrega de víveres, útiles escolares y otros. Este personal aduce que existen instituciones a nivel local (Gobernaciones, Municipalidades y personal de las Fuerzas Armadas) que conocen mejor el territorio y sus poblaciones. Además, se ha revelado que, en ocasiones de levantamiento de encuestas, el personal de SEDESOL se ha encontrado en el territorio con personal de otras instituciones realizando tareas similares con los mismos grupos sociales (ej. Salud y Educación).
e. **Compartimentación de la Información:** En general, se ha podido observar que el flujo de información entre las Unidades de SEDESOL es escaso y no existe libre acceso a la documentación generada por las diversas Unidades. El flujo de información no se da de forma sistemática y abierta, sino que es circunstancial y depende de relaciones interpersonales. Esta situación significa que buena parte del personal de SEDESOL desconoce el quehacer de la institución, así como de los resultados obtenidos, más aún el personal, frecuentemente, no tiene acceso a documentación conceptual y normativo que rige el actuar de la SEDESOL. Como ejemplo, se puede mencionar que la Misión asumió la

tarea de diseminar el Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026 que para la gran mayoría del personal era desconocido y por lo tanto en sus ejercicios de planificación no hacían referencia a ello.

8.7 Bienes y Servicios de SEDESOL

Por su naturaleza, la SEDESOL es una institución del Estado orientada a proveer de orientación política, dirigir, coordinar y articular las intervenciones de las instituciones estatales en el Sector Social. Además, debe proveer de Políticas, Planes, Programas y Proyectos dentro de su propia área de competencia, así como del Sector Social en general. Asimismo, debe estudiar, dar seguimiento y evaluar las políticas y sus instrumentos que tengan o hayan tenido efectos e impactos en el sector de su incumbencia. Finalmente, debe asumir tareas relacionadas con la coordinación y articulación de las intervenciones en el Sector Social que cometan las Organizaciones Nacionales e Internacional de Cooperación y Ayuda y la Empresa Privada. Según el marco legal vigente, la SEDESOL está exenta de implementar cualquier tipo de "Proyecto". Dicho esto, y como se demostró en el análisis del Marco Legal, la SEDESOL ha asumido funciones que se desprenden de disposiciones del Poder Legislativo en materia de Personas con Discapacidad, Adulto Mayor y Pueblos Originarios y Afrohondureños. Estas disposiciones (Decretos Legislativos) implican que la SEDESOL ejecuten funciones y tareas ajenas a su mandato misional proveyendo de bienes, ayudas económicas y servicios directos a la población objetivo.

Un análisis de las atribuciones y funciones y los servicios y productos que de allí se desprenden y por consiguiente estarían identificados como tal en los Manuales de Procesos de la SEDESOL, arroja que en gran parte los "**Servicios**" se orientan hacia actuaciones de rectoría, formulación, estudio, seguimiento y evaluación de políticas públicas, así como intervenciones en función de la coordinación y articulación de las instituciones del Sector Social. En términos de "**Productos**", según sus funciones, la SEDESOL produciría una diversidad de "Sistemas y Protocolos" que le permitiesen asegurar una intervención uniforme y transparente hacia el interior de la institución y hacia el Sector Social. Estos Sistemas y Protocolos contribuirían a facilitar la gestión de la institución de forma lógica y secuencial de acuerdo a normas reconocidas, promovidas y utilizadas por el Centro de Gobierno.

SEDESOL: Funciones, Servicios y Productos			
Objeto	**Función según Acuerdo 012-SEDESO-2022**	**Servicios**	**Productos**
General	**a) Ejercer como Ente Rector de las políticas públicas de desarrollo y protección social de la población en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad social, (...)** **J) Dar y evaluar el seguimiento, el cumplimiento de las metas y resultados en el ámbito del desarrollo y protección social (...)** **t) La ...(SEDESOL), compartirá las políticas públicas en materia de protección social con el conjunto de instituciones del Estado, con las organizaciones y agencias de cooperación internacional, resaltando las necesidades de intervenciones sociales para priorizar las cooperaciones en esta área;**	• **Rectorar las políticas públicas sociales.** • **Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de metas y resultados.** • **Compartir políticas públicas**	• ***Sistema de Seguimiento y evaluación*** • ***Sistema de divulgación y veeduría social*** • ***Plan de Inversión Pública en lo Social***
Ciudadanía	**u) Recibir solicitudes, peticiones, denuncias y requerimientos, derivados de procesos de ejecución o falta de cumplimiento en la aplicación de las leyes, programas y proyectos destinados a la atención social (...), trasladando; (...) al organismo competente de resolver o emitir la resolución correspondiente (...), acompañando la ... (SEDESOL) este proceso;**	• **Recibir solicitudes, peticiones, denuncias y requerimientos**	• ***Sistema de solicitudes y denuncias***
Interno	**b) Actualizar, formular y proponer a la Presidencia de la República, nuevas políticas públicas y estrategias de desarrollo y protección social (...)** **l) Construir un Sistema de seguimiento, estudio y evaluación de las Políticas Públicas de desarrollo y protección social, con la responsabilidad de proveer información pertinente y oportuna de los resultados de la gestión en dicha materia y las recomendaciones que sean necesarias para la mejora continua;** **w) Administrar un sistema de identificación, selección y registro único de personas beneficiarias (...)** **x) Formar competencias en materia de gestión pública de desarrollo y protección social;**	• **Administrar un sistema de identificación, selección y registro único de personas beneficiarias** • **Capacitar y entrenar**	• **Políticas públicas y Estrategias** • **Sistema de seguimiento** • **Estudios y evaluaciones de Políticas Públicas** • **SIRBOH/ROPI/SIAMIR** • ***Sistema de capacitación***

SEDESOL: Funciones, Servicios y Productos			
Objeto	**Función según Acuerdo 012-SEDESO-2022**	**Servicios**	**Productos**
Otras Instituciones del Sector Social	**d) Apoyar en favor de las instituciones que integran el Sector Social el cumplimiento de las metas operativas del ...(POA), aprobadas por la ... (SPE), que permitan diligenciar los riesgos técnicos y administrativos de la ejecución operativa (...);** **h) Gestionar en favor de las instituciones que integran el Sector Social (...), aquellas soluciones armoniosas que disminuyan riesgos técnicos y administrativos de ejecución operativa, que pudieran afectar la correcta aplicación de políticas públicas, programas y proyectos;** **i) Proveer y orientar a las instituciones que integran el sector de desarrollo y protección social, los insumos técnicos de información social y las brechas a cubrir para la elaboración de sus POAs;** **k) Vigilar el cumplimiento de los objetivos derivados del conjunto de leyes que (...) en las actividades realizadas por las distintas Instituciones del estado(...)** **n) Regular y gestionar el aseguramiento de los recursos necesarios de las instituciones que integran el Sector Social, antes de su implementación, a través de los ... (POA), que serán revisados (...)** **r) Establecer la priorización de la ejecución de las políticas públicas, programas y proyectos de desarrollo y protección social (...) que deberán seguir las demás instituciones del Estado, y coordinar con la SRECI, la ejecución y evaluación ordenada de los recursos provenientes de la cooperación internacional, para optimizar el uso de fondos del Tesoro Nacional;** **s) Las Secretarías de Estado que requieran acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación técnica y financiera con organismos internacionales, para temas relacionados con desarrollo y protección social, deberán coordinarse previamente con la SRECI y la SEDESOL para el apropiado registro y articulación de las líneas de intervención a fin de converger en los objetivos de políticas y resultados (...)**	• **Apoyar cumplimiento de metas de POA** • **Gestionar soluciones armoniosas** • **Proveer insumos técnicos de información social y brechas para elaboración de POAs** • **Vigilar el cumplimiento de los objetivos derivados leyes** • **Regular y gestionar el aseguramiento de recursos** • **Revisar POAs** • **Establecer la priorización de la ejecución de las políticas públicas, programas y proyectos** • **Registro y articulación de las líneas de intervención antes de suscribir acuerdos con organismos internacionales**	• ***Sistema de Recepción, registro y procesamiento de POAs*** • ***Sistema de Consulta y Asistencia Técnica*** • ***Ídem*** • ***Sistema de Seguimiento de todas las intervenciones estatales en el sector social.*** • ***Reforma de procesos de Inversión Pública de SEFIN*** • ***Ver arriba*** • ***PES y PEI*** • ***Sistema de seguimiento de Convenios***
Consejo Social	**e) Liderar la gobernanza del sector social, mediante la Mesa de Protección Social y Mercado Laboral, donde se establecen las metas sectoriales de resultado que se evaluarán semestralmente por la Presidencia de la República por medio de la ...(DIGER);** **f) Construir la Matriz de Consistencia de Resultados del sector de protección social, para alinear los resultados esperados de las metas institucionales, sectoriales y las prioridades presidenciales través de la Mesa Sectorial de Protección social y Mercado laboral acompañados por la ...(DIGER);**	• **Liderar Mesa Protección Social** • ***Establecer Secretariado del Consejos Social dentro de SEDESOL*** • ***Establecer UPGRET dentro de UPEG-SEDESOL.***	• **Matriz de Consistencia de Resultados**
Otras Mesas Sectoriale	**g) Crear y coordinar espacios de concertación con las distintas mesas sectoriales organizadas en el ...(SIGPRET) y otros espacios de diálogo, para impulsar y validar los mecanismos de recepción de la demanda social y la oferta de políticas públicas para el desarrollo de la protección social, misma que conduzca a la articulación, ordenamiento y retroalimentación de las acciones en dicha materia;**	• **Coordinar** • **Validar mecanismos de recepción de la demanda social**	• ***Sistema de recepción y validación de la demanda social***
DIGER	**c) Definir y cumplir con el alineamiento estratégico de la cadena de valor público en el marco de las prioridades presidenciales de desarrollo y protección social mediante la vinculación de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan de Gobierno, en armonía con el ...(PEI), y el...(POA) aprobados por la ...(SPE); así como el alineamiento con las metas institucionales y sectoriales para la evaluación de la gestión por resultados(...)** **f) Construir la Matriz de Consistencia de Resultados del sector de protección social, (...)**		• ***PES*** • ***PEI y POA de SEDESOL*** • **Matriz de Consistencia de Resultados**
SPE	**c) Definir y cumplir con el alineamiento estratégico de la cadena de valor público en el marco de las prioridades presidenciales de desarrollo y protección social mediante la vinculación de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan de Gobierno, en armonía con el ...(PEI), y el...(POA) aprobados por la...(SPE); así como el alineamiento con las metas institucionales y sectoriales para la evaluación de la gestión por resultados...** **m) Diseñar y aprobar políticas públicas, planes, estrategias, programas y proyectos en materia de desarrollo y protección social...** **o) La ...(SPE), como requisito previo a la aprobación de los ...(POA) de las instituciones que conforman el Marco de Protección Social, requerirá un Dictamen Técnico emitido por la ...(SEDESOL), ...**		• ***Políticas públicas, planes, estrategias, programas y proyectos*** • **Dictamen Técnico de POAs de otras instituciones del sector social**

SEDESOL: Funciones, Servicios y Productos			
Objeto	**Función según Acuerdo 012-SEDESO-2022**	**Servicios**	**Productos**
ONGs	**p) La SGJD; solicitará como requisito previo a la aprobación o incorporación de la Personería Jurídica de...(ONGD), nacionales o internacionales, así como para la inscripción de convenios para aquellas que provean prestación de servicios en el tema de Protección Social; un Dictamen Técnico, emitido por la...(SEDESOL), el cual deberá determinar si se cumplen con los lineamientos de la normativa vigente, señalando: objetivos de la ejecución, la focalización de población meta, la oferta institucional, temporalidad de acciones y el tipo de inversión a realizar;** **q) La SEDESOL, llevará un registro de elementos presentados por las...(ONGD) tales como: Objetivos de ejecución, focalización de dicha ejecución, alcance de metas, temporalidad de acciones y tipo de inversión realizada para alcanzar este propósito. Éstas deberán presentar semestralmente a la ...(SEDESOL), un informe descriptivo sobre los alcances y resultados de sus intervenciones, hasta la liquidación de las mismas según formato que les será suministrado;** **v) Operar un sistema de información, registro y divulgación de datos de los recursos en calidad de donación o inversión para el sector social, provenientes de los organismos de cooperación técnica internacional, las ONGD y del sector privado, con indicadores relevantes sobre los resultados en los grupos poblacionales en situaciones de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad;**		• **Dictamen Técnico de aprobación o incorporación de la Personería Jurídica de ONGD** • **Registro de elementos presentados por las (ONGD)** • ***Sistema de información, registro y divulgación* de datos de donación o inversión de organismos de cooperación técnica internacional, ONGD y sector privado,**

Una vez identificada la consistencia entre las funciones de SEDESOL (según el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022) y los servicios y productos que de allí se desprenden se podría evaluar la coherencia entre esta y los servicios y productos definidos en el "Catálogo de Bienes y Servicios de SEDESOL" que formalmente ha sido publicado.

SEDESOL: Oferta de Bienes y Servicios[59] según Catalogo 2022			
Unidad SEDESOL	**Bienes**	**Servicios**	**Transferencias**
General SEDESOL		Convocatoria a instalación de la Mesa Intersectorial de Alimentación Escolar Certificación de inspectores integrales interinstitucionales de pesca por buceo	
CHEPES		1. Servicios de capacitación a funcionarios públicos del Sector Social Servicios de investigación a través del Laboratorio de Gobierno 2. Eventos para el estudio de políticas publicas 3. Servicios de impresión de libros históricos y libros relacionados con temas de desarrollo socioeconómico 4. Servicios de documentación	
Observatorio de Desarrollo Social		1. inscripción de los proyectos y programas de SEDESOL como oferta programática 2. Registro de entregas de beneficios por SEDESOL/Red Solidaria/ PROASOL a las personas beneficiarias (Bono de la Esperanza para PCD) 3. Levantamiento de censo nacional de personas con discapacidad 4. Levantamiento de censo de niñez en situación de calle en el Distrito Central 5. Levantamiento de censo de pueblos originarios 6. Levantamiento de información de la Ficha Socioeconómica Única FSU 7. Acceso a Bases de Datos vía plataforma ODS 8. Control de calidad al Levantamiento de la ficha Socioeconómica Única FSU	
Dirección General de Desarrollo para Personas con Discapacidad	1. Entrega de 20 ayudas técnicas a la Asociación Hondureña de Lesionados	1. Instalación de Mesa para proceso de Reforma integral a la Ley de Equidad y Desarrollo integral para las PCD (Decreto No. 160-2005). 2. Emisión del carnet de identificación de PCD. 3. Bolsa Virtual de Empleo para PCD 4. Procesos de formación a funcionarios públicos.	Transferencias Monetarias Fondo Solidario

[59] Según el Catálogo de Bienes y Servicios de SEDESOL 2022.

	Medulares y Similares (ALMYS) 2. Entrega de ayuda técnica denominada "silla de ruedas" a PCD	5. Recepción de Donación de ayudas técnicas de la Rep. de China Taiwán	
Dirección General de Adulto Mayor		1.Supervisiones a Hogares de Ancianos 2.Recepción y tramitación de denuncias 3.Operativos con la fiscalía del Adulto Mayor y Departamento de Justicia Municipal para verificar la aplicación de descuentos establecidos	Transferencias Monetarias a Asilos Pensiones y jubilaciones
CONAPOA		1.Foro Segunda Jornada Entretejidos 2.Encuentro nacional de Mujeres Afrohondureñas Foro de análisis de participación política de los Pueblos Originarios y Afrohondureños en las últimas décadas en el País 3.Encuentro de Estudiantes Universitarios de los Pueblos Originarios y Afrohondureños para determinar su Participación en el desarrollo de sus Comunidades	
Dirección de Regulación Programática		Entrega de Dictamen Técnico de Viabilidad de Planes Operativos Anuales	
Dirección de Monitoreo Programático		Monitoreo y Evaluación de indicadores de Programas y Proyectos Sociales	
Dirección general de Coordinación intersectorial		1.Estrategia de Promoción y Articulación de la Políticas Sociales 2.Cinco mesas institucionales para asistencia técnica en población vulnerable	
Unidad de Ventanilla Única		1. Dispensa para las Donaciones Humanitarias 2. Permiso fitosanitario cuando se trate de granos básicos 3. Autos de remisión, Providencia, Ficha de inspección, Opinión Técnica	

De acuerdo a este Catálogo, la SEDESOL provee de Bienes en forma de Equipos de Movilidad, Servicios destinados al cumplimiento de actividades relacionadas con las funciones establecidas en el marco legal de la SEDESOL, y Ayudas Sociales en forma de transferencias monetarias. En este sentido, el Catalogo no incluye los Sistemas y Protocolos que harían posible la realización de las actividades previstas.

Por otro lado, si se compara el contenido del Catálogo de la referencia con la actuación real de la SEDESOL sobre la cual se da cuenta en su Informe de Rendición de Cuentas 2022, se podrá visualizar que la consistencia podría ser circunstancial: Siete de 18 Actividades reportadas como ejecutas en el año 2022 coinciden de un total de 35 actividades definidas como "entregables" en el Catálogo de Bienes y Servicios de SEDESOL (sombreadas en gris).

SEDESOL Bienes, servicios y Transferencias según el Informe de Rendición de Cuentas 2022 de SEDESOL			
Programa	**Bienes**	**Servicios**	**Transferencias Monetarias**
Rectoría Integral de la Política Pública del Sector Social		1. Levantamiento de Ficha Socioeconómica Única de 442,247 familias 2. Propuesta de nueva Política de Protección Social (CHEPES/CEPAL/GIZ)	
Coordinación y articulación de la Política Social		Instalación de: 1. Mesa Técnica Intersectorial del Anteproyecto de Ley para la reforma de la Ley de	

SEDESOL Bienes, servicios y Transferencias según el Informe de Rendición de Cuentas 2022 de SEDESOL			
Programa	**Bienes**	**Servicios**	**Transferencias Monetarias**
		Equidad y Desarrollo Integral para las PCD 160-2005. 2. Mesa Técnica de creación de metodología del Programa Nuestras Raíces para poder realizar levantamiento de Línea de Base con los Pueblos Indígenas. 3. Mesa Intersectorial para la instalación del Sistema Integral de Garantías de Derechos para Niñez y Adolescentes.	
Compensación Social(Gerencia Administrativa de Proyectos y Unidad Ejecutora de Proyectos: Sistema de extracción, Almacenamiento y Distribución del Servicio de Agua Potable y Afianzamiento de la Seguridad Alimentaria)	Planta Procesadora de Derivados Lácteos, Planta Potabilizadora de Agua y Tanque de Almacenamiento de Agua Potable.		
Decreto Emergencia 024-2022	Kits de Evacuación, productos de limpieza, artículos para purificación de agua, kits de cocinas equipadas con utensilios, botiquines básicos, 2 mill. de libras de alimentos, 500 tons. de arroz		
Presupuesto General de SEDESOL (incl. Objeto del Gasto Ayuda Social a Personas)	Ayudas técnicas (bastones, andadores, sillas de ruedas, colchones antiescara, muletas Sacos de Alimentos, medicamentos) a través de Dir. PCD.	1. Carnets de Discapacidad 2. Recepción de Denuncias discriminación y vulneración al Adulto Mayor. 3. Feria Derechos Adulto Mayor (para el Otoño de la Vida) atención médica, nutricional y psicosocial y charlas sobre derechos de las personas adultas mayores. 4. Otras ferias	1. Financiamiento de proyectos para PCD a través del Fondo Solidario. Acuerdo No. OI0-SEDESOL-2022 2. Beca Vicky Hernández a personas Trans. 3. Beca indemnizatoria a Argelia J. Reyes Ríos 4. Ayuda social a personas a través del Fondo de Beneficio Social a Personas Acuerdo 008-SEDESOL-2023 5. Becas Solidarias para licenciaturas, maestrías y doctorados nacional e internacional. 6. Becas para los Pueblos Indígenas

En términos de consistencia entre funciones y entregables, es evidente que la reciente creación de SEDESOL y, por lo tanto, la carencia de procesos que garanticen una gestión basada en sistemas y protocolos, ha impuesto formas de trabajo que se basa en actividades de acuerdo a la demanda social emergente, limitando la motivación esencial de la SEDESOL con respecto a su rol de "Rectoría" en materia de Políticas Públicas. El desarrollo de Instrumentos de Gestión en forma de Sistemas y Protocolos podría ser una oportunidad para que esta institución logre una adecuada subsunción de actividades bajo una lógica de ejecución institucional que garantice la producción uniforme y transparente de los entregables a cargo de la SEDESOL. El desarrollo de Manuales de Procesos es factor determinante para el logro de este cometido.

8.8 La Administración en la SEDESOL: Complicación o Facilitación

Este Capítulo está especialmente dirigido dilucidar algunas de las complejidades que dan a lugar, a que entre el personal de las Unidad Técnicas existan percepciones sobre que la administración de la Institución complica la labor sustantiva de la SEDESOL. Es una expresión común entre el personal técnico que los procesos administrativos son engorrosos, retardados, incompresibles, complicados, excluyentes entre otros adjetivos. En general, los procesos administrativos se visualizan como barreras e impedimentos para una intervención rápida y eficaz en atención a los grupos meta.

Ante estas inquietudes existen dos respuestas principales:

1. Gran parte de los procedimientos y personal que componen las Unidades que han sido objeto de este estudio provienen de la antigua SEDIS por lo, aparentemente, sus procedimientos internos aún no se han adaptado a las nuevas condiciones institucionales imperantes.
2. Parte del personal de SEDESOL no tiene experiencia en el sector público por lo cual no está familiarizado con los procedimientos del Estado lo que necesariamente implica la ocurrencia de faltas y errores.

Como antecedente, se debe señalar que este diagnóstico abarca una parte de la gestión Administrativa de la SEDESOL ya que solo aborda el examen de las siguientes Unidades:

1. Subgerencia de Recursos Humanos
2. Subgerencia de Presupuesto
3. Unidad de Pre-Intervención
4. Unidad de Viáticos.
5. Unidad de Compras

En general, uno de los principales problemas puntualizados por gran parte del personal de la SEDESOL es la complejidad de los tramite administrativos que contribuyen a ralentizar los procesos sustantivos. Las quejas mayormente se dirigen hacia la lentitud que los procesos administrativos de compras y adquisiciones, viáticos y sus liquidaciones experimentan, produciendo la postergación de intervenciones y/o el financiamiento de estas con recursos propios del personal. Según el personal de las áreas técnicas, esto se debe, generalmente, por la existencia de procedimientos "engorrosos" que son de difícil acceso y comprensión, y una frecuencia de "reprocesos".

Las complicaciones de índole administrativo no se dan por" Fallas de Sistema" ya que estos (SIAFI y HONDUCOMPRAS) están bien consolidados y han demostrado un buen funcionamiento desde mediados de la década del 2000. Las dificultades se originan por la falta de Talento Humano capacitado para el manejo de dichos sistemas y por la aplicación de procedimientos locales extraordinarios a aquellos que son de obligatorio cumplimiento. Estos procedimientos suplementarios, usualmente manuales, se dan más que nada para deslindar responsabilidades.

En general, las discordancias entre lo técnico y lo administrativo se originan por la falta de empoderamiento desde la parte administrativa del objeto y misión de la institución: la Administración es, generalmente, totalmente ajena al quehacer de la institución y, por lo tanto, no tiene conciencia de la urgencia e importancia de los resultados a ser producidos. En algunas Secretarias de Estado y Ministerios, una de las soluciones ha sido incorporar la Administración

Financiera directamente bajo la tutela de cada una de las Subsecretarias de Estado de tal forma que no exista divorcio alguno entre la gestión técnica y la administrativa.

Según el análisis de la Misión, las dificultades identificadas tienen origen en:

1. Enlaces Administrativos:
    A. Los Enlaces Administrativos asignados a las Unidades Técnicas dependen de cada Unidad Técnica y no de la Gerencia Administrativa, esto implica que no exista una relación de confianza entre estos enlaces y la Gerencia Administrativa. En otras Secretarías de Estado, los Enlaces Administrativos son empleados/as experimentados pertenecientes a las Gerencias Administrativas asignados a una o varias Unidades técnicas, lo cual le facilita el acceso directo a las dependencias administrativas, sus sistemas administrativos y un fácil acceso a la solución de problemas.
    B. Los Enlaces Administrativos no cuentan con el conocimiento y experiencia adecuada para tramitar y realizar las diligencias administrativas lo que, inevitablemente, produce reprocesamiento y retraso de los tramites.
    C. Los Enlaces Administrativos no cuentan con Protocolos de Trabajo lo que significa que ellos/as desconocen el alcance y contenido de sus labores.
2. Subgerencia de Recursos Humanos:
    A. La carencia de un Catálogo de Puestos propio de la SEDESOL aprobado por la Dirección General de Servicio Civil es una limitante para la creación de nuevos puestos por acuerdo lo que produce que casi la totalidad del personal de la SEDESOL está empleada por contrato produciendo incertidumbre y precariedad laboral.
    B. Según la Planilla de Plazas Activas entregada por la SEDESOL en enero de 2023 existiría un total de SIETE empleados cuyos puestos nominales no coinciden con sus puestos funcionales, sin embargo, durante los Talleres Iniciales y entrevistas individúales con personal de SEDESOL se ha informado que por procesos de rotación de personal sus puestos nominales han sido cambiados por puestos funcionales sin que esto se haya comunicado a la Subgerencia de Recursos Humanos.
    C. Frecuentemente, procesos de contratación de personal se han realizado directamente desde las Unidades Técnicas sin el involucramiento de la Subgerencia de Recursos Humanos y, por lo tanto, sin la debida aplicación de procedimientos formales de contratación
3. Subgerencia de Presupuesto:
    A. Uno de los mayores problemas de tipo conceptual de orden del Control Interno es la falta de segregación de las funciones de Presupuesto y Contabilidad ya que las funciones de contabilidad se realizan desde la Subgerencia de Presupuesto. Aún más, las funciones de contabilidad se realizan por personal que no es Contador Colegiado debidamente nombrado como tal.
    B. No existe la Unidad de Tesorería por lo que las Órdenes de Pago se realizan directamente desde la Subgerencia de Presupuesto. Por cuestión de Control Interno, los procesos de Presupuesto, Contabilidad y Tesorería deben estar segregadas y así evitar conflictos de intereses y riesgos de fraude al Fisco.

4. Pre intervención:
    A. La existencia de la Unidad de Pre intervención se origina, principalmente, por la incapacidad de los Enlaces Administrativos para tramitar los requerimientos administrativos de las Unidades Técnicas. En principio, la gestión de la "Pre intervención" que, formalmente no existe en el pilar organizativo del Estado, debería desaparecer en la medida que los Directores/as y Jefes/as de las Unidades Técnicas asuman y tengan acceso directo a sistemas administrativos inteligentes.
5. Unidad de Viáticos:
    A. Reiteradamente las dificultades encontradas se concentran en la falta de capacidad de los Enlaces Administrativos que desconocen o no aplican los procedimientos descritos en el Formato de Solicitud y Liquidación de Viáticos.
6. Unidad de Compras:
    A. El problema principal de esta Unidad es que se niega a hacerse responsable de la consolidación y elaboración del Plan Anual de Compras ni de su seguimiento. Esto complica la visión general de las Compras y Contrataciones de la SEDESOL, así como de su visión general sobre su implementación conforme a los techos trimestrales de presupuesto y, por lo tanto, a la realización de las compras y contrataciones en tiempo y forma.

Resumen de los Hallazgos y Recomendaciones de las Unidades Administrativas que han sido Objeto de la Misión.

Unidad	*Situación o Hallazgos Principales*	*Plan de Mejora*
Subgerencia de Recursos Humanos	• Cuenta con 21 Empleados: 18 con carrera universitaria y 3 son pasantes universitarios. • No cuenta con un Catálogo de Puestos actualizado y aprobado por la Dirección General de Servicio Civil, lo que no les permite crear plazas adicionales por acuerdo. • Se han creado 24 plazas por acuerdo, que corresponden a puestos claves o directivos de la SEDESOL, el personal técnico administrativo aún no cuenta con acuerdo permanente. • La mayor parte del personal está por contrato bajo el régimen de Servicio Civil. • Existe personal contratado bajo puestos nominales ocupando puestos ***"Funcionales"*** que no se han reportado a la Subgerencia de RRHH. • Utilizan 3 sistemas de Recursos Humanos; SIREP (finanzas), SIARH (DGSC), y el SATH (uso interno de SEDESOL). • No existen ***Descriptores de Puestos*** actualizados y aprobados. • **El Reglamento Interno de Trabajo**, es de la antigua SEDIS, sin embargo, no está aprobado y validado. • **El mayor problema que presentan es;** las demandas por reintegro de ex empleados que han sido separados o retirados de la SEDESOL. • No existe una Unidad de Capacitación del Personal; aunque si realizan el proceso de capacitación y detección de necesidades de capacitación, no tienen	• Elaborar un Catálogo de Puestos para SEDESOL aprobado por DGSC. • Elaborar un Manual de Clasificación de Cargos aprobado por DGSC. • Elaborar y Aprobar Reglamento Interno de Trabajo de SEDESOL. (A ser validado por DGSC y SETRASS). • Asignar personal Legal para atención y seguimiento de las demandas, en apoyo al asesor legal de recursos humanos. • Crear la Unidad de Capacitación, y fortalecer la unidad mediante la creación de la plataforma de capacitación en línea y compra de equipo. • Adquirir el salón de capacitación.

Unidad	*Situación o Hallazgos Principales*	*Plan de Mejora*
	las herramientas y equipo para ejecutar estas funciones. (salón de capacitación, plataforma tecnológica para cursos en línea, computadoras, entre otros.). • Crearon recientemente la "***Política de Prevención ante el Acoso Laboral y Sexual***".	
Subgerencia de Presupuesto	• Cuenta con 12 empleados en total, de los cuales 11 cuentan con un nivel universitario y 1 es pasante universitario). • La Subgerencia de Presupuesto se encarga de verificar la disponibilidad presupuestaria y cargar los pagos al SIAFI, para posterior aprobación de la Gerencia Administrativa, sin embargo, no existe participación de Contabilidad en este proceso. • Contabilidad está dentro de la Subgerencia de Presupuesto. • No existe un **Contador nombrado** con ese cargo. • La función contable ha sido casi inexistente, solamente se ha hecho el Informe de Rendición de Cuentas (TSC) y otras actividades menores. • No existe la Unidad de Tesorería. • En el proceso de compra, Contabilidad no interviene ni en la Orden de Pago. • No existe un Archivo de Expediente de los trámites de compra, con un Registro y custodia física en la Unidad de Contabilidad, es la Gerencia Administrativa quien archiva el mismo. • La Subgerencia de Presupuesto no realiza el Pre-Compromiso para las Compras.	• Establecer y definir el proceso de pago, donde contabilidad genere la orden de pago. • Establecer y definir el proceso de archivo de expedientes del trámite, en donde contabilidad registre y custodie físicamente los archivos de los expedientes. • Crear la "***Unidad de Tesorería***" y establecer las funciones y atribuciones dejando claro su intervención o alcance con contabilidad. • Nombrar un contador colegiado, que asuma la responsabilidad del puesto. • Realizar el Pre compromiso por cada compra a realizar, de esta manera se garantizaría al proveedor la disponibilidad de presupuesto.
Unidad de Pre-Intervención.	• Cuentan con 4 empleados. (3 universitarios y 1 pasante universitario). • Revisan los trámites de Compra y Pago que les remiten. • La ***Documentación respaldo*** para los trámites está incompleta, esto debido a la falta de revisión o mal llenado de las solicitudes o informes. • Existen problemas en la facturación por errores de cálculo. • Falta de Conocimiento de los Procesos y Trámites del personal administrativo. • No tienen acceso al portal interno de SEDESOL. • Tienen una ***Hoja de Inconsistencias*** por cada trámite, en la cual detalla cuales son las inconsistencias por las cuales se devuelve el trámite. • Los **Enlaces Administrativos**; deben de tener claridad en sus funciones y en los trámites que gestionan, en vista de que no existe esa claridad en su alcance, esto retrasa los trámites y crea confusión. • Los Enlaces Administrativos dependen jerárquicamente a cada Unidad asignada. • Falta de equipo como ser; sumadoras. • No son involucrados por la Gerencia Administrativa en la elaboración de POA, PEI o PACC.	• Establecer **check list,** de los requisitos y documentación respaldo por cada trámite y definirlo con los enlaces administrativos y todo el personal involucrado. • Establecer un sistema de facturación en línea, esto evitará los problemas de cálculo. • Permitir el acceso al portal interno de SEDESOL a la Unidad de Pre intervención. • Los **Enlaces Administrativos** deben depender de la Gerencia Administrativa. • Fortalecer con el equipo necesario a la unidad. • Involucrar a la Unidad en todos los planes y/o reuniones comisiones de trabajo.

Unidad	*Situación o Hallazgos Principales*	*Plan de Mejora*
Unidad de Viáticos.	• Cuentan con 4 empleados. (3 universitarios y 1 pasante universitario). • Solicitan una **Constancia de Solvencia de Viáticos**, la cual es emitida por contabilidad. (antes de realizar cualquier trámite de viáticos). • Existe un ***Reglamento de viáticos para funcionarios y empleados del poder ejecutivo***. / acuerdo 0696-2008. el cual fue aprobado el 10 de noviembre del 2008. se encuentra desactualizado a la realidad del país, debido a que las asignaciones son muy bajas y no están apegadas al costo de vida actual. • Según la Unidad de Viáticos, existen más inconsistencias en la Liquidación que en la Solicitud de Viáticos. • Existen Formatos para **Solicitud y Liquidación de Viáticos**, así como check list de la documentación soporte que se debe anexar, sin embargo, esto no ha sido suficiente, en vista de que siempre existen devoluciones o inconsistencias de los mismos. • Falta de Conocimiento de los Procesos de solicitud y liquidación de Viáticos por los solicitantes y enlaces administrativos.	• Elaborar un Reglamento de Viáticos para SEDESOL, previa autorización de SEFIN. • Establecer Formato para Viáticos nacionales y viáticos internacionales. • Fortalecer mediante talleres o videos virtuales explicativos, de cómo deben de llenarse las solicitudes y liquidaciones de viáticos. • Crear en el Portal del Empleado un usuario para contestar dudas acerca del trámite de viáticos.
Unidad de Compras.	• Cuentan con 9 empleados. (5 universitarios y 4 pasantes universitarios). • No realizan el Plan de Compras y Contrataciones (PACC), lo ha realizado la Gerencia Administrativa. • No realizan el monitoreo y seguimiento al PACC. • Remiten a las Unidades la solicitud de necesidades o requerimientos para la conformación del PACC, pero ellos no lo conforman, solo lo publican en Honducompras.	• Elaborar un Reglamento de Compras y Contrataciones de SEDESOL. • Capacitar los Enlaces Administrativos y jefes de unidades ejecutoras, en procesos de compra. • Definir el proceso de elaboración, seguimiento y monitoreo del PACC, según lineamientos de ONCAE. • Definir un Cronograma de Trabajo para la elaboración del PACC, según normativas de ONCAE. • Planificar en base al PACC, los procesos de Compras menores y compras mayores, en conjunto con las unidades ejecutoras. • Solicitar disponibilidad de la compra y el pre compromiso a la Subgerencia de Presupuesto. • La Orden de Compra y la Orden de Pago se deben realizar por Contabilidad. • Asesorar a las Unidades Ejecutoras en la elaboración del PACC.

9 MANUALES DE PROCESOS

A noviembre de 2022 se habían elaborado un total de 27 Manuales de Procesos y Procedimientos de 37 Unidades que lo requieren. Las Unidades que carecen de Manuales son la Unidad de Auditoria Interna, Unidad de Modernización, Unidad de Viáticos, Unidad de Proveeduría, Unidad de Liquidación, Unidad de Relaciones Laborales, Unidad de Planillas, Unidad de Contrataciones, Subsecretaría de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social, la Subsecretaría de Regulación y Articulación para la Protección Social.

Los Manuales se elaboraron siguiendo la ¨Guía Técnica para la Elaboración de Manuales de Procesos y Procedimientos¨, de la Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno ONADICI. Según lo informado por la Dirección de Innovación, el proceso de elaboración de estos Manuales se ajustó a los requerimientos de la ONADICI en lo que respecta al cumplimiento de términos y plazos establecidos para las instituciones del Estado. En este contexto, se debe referir al hecho que, al momento de elaborar los citados Manuales, la institución no contaba con un Plan Estratégico Institucional que permitiese establecer sus objetivos estratégicos. En consecuencia, los actuales Manuales no cumplen con la premisa fundamental de establecer, con claridad y apego al marco programático, sus Procesos Estratégicos. Por el contrario, estos Manuales se limitaban a desagregar las funciones que para la SEDESOL se han establecido en sus instrumentos normativos (Acuerdos de Creación y Reglamento).

La carencia de un marco programático institucional que defina los objetivos y metas específicas a alcanzar por la SEDESOL durante un horizonte temporal de mediano plazo, implica dificultades para el establecimiento de los Procesos Estratégicos de los cuales se derivarán los Procesos Sustantivos, de Apoyo, sus actividades, riesgos y manejo de riesgos. Asimismo, dada la actual configuración de los Manuales se imposibilita la identificación y asignación de los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos y metas de cada una de las Unidades Técnicas y Administrativas de la SEDESOL.

Adicionalmente, la actual configuración de los Manuales no permite el aseguramiento de un buen flujo de interactuaciones entre las Unidades de SEDESOL ya que los procesos, subprocesos y actividades se han establecido sobre una base programática inexistente.

Finalmente, dada la precariedad programática y operativa que presentan los Manuales, no se podría asegurar el aprendizaje y la mejora continua de la gestión institucional.

En general, los Manuales de Procesos elaborados por las Unidades de SEDESOL se caracterizan por:

1. Obviar total- o parcialmente las funciones establecidas en el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 con el establecimiento de tareas que no se derivan de las funciones establecidas en el citado Acuerdo Ministerial. Esto incide en la efectividad de la gestión de la Unidad y de la SEDESOL en general ya que desvía el uso de los recursos institucionales al margen de las funciones formalmente establecidas a la vez que estas funciones no son debidamente atendidas.
2. Desconocer el marco programático general de Gobierno establecido en el Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026 haciendo frecuentemente alusión a instrumentos de estrategia que no son de inmediata aplicación para orientar la gestión institucional (Ej. Objetivos de Desarrollo Sostenible y Plan de Nación).

3. Desatender la debida transformación de "Funciones a Procesos", concentrando los esfuerzos en la descripción de actividades y tareas pertenecientes a un número limitado de las Funciones asignadas a las respectivas Unidades.
4. Describir actividades en sustitución de "Procesos" lo que es consecuente con el asunto antes señalado de concentrar los esfuerzos institucionales en perjuicio de Sistemas y Protocolos.
5. Desarrollar "Actividades de Apoyo" que son de obvio cumplimiento de parte de todas las instituciones públicas como, por ejemplo, el Proceso "***15. Ejecución de presupuesto a través de las estructuras presupuestarias establecidas a tal efecto***" desarrollado en el Manual de la Dirección de Políticas Públicas. La actividad de "Solicitud de Viáticos" es comúnmente desarrollada como parte de los procesos siendo esta una mera acción administrativa. Así como la elaboración de POA-Presupuesto ha sido frecuentemente hallada como una Función Sustantiva de las Unidades. La Misión ha considerado innecesario la inclusión de actividades comunes o "Procesos de Apoyo" en los Manuales de Procesos ya que no tienen incidencia sustantiva en la gestión institucional y como meras actividades administrativas son reguladas por otros instrumentos reglamentarios.
6. Mencionar instrumentos de gestión sin su correspondiente desarrollo como por ejemplo "elaborar estrategias, protocolos, planes programas y proyectos", "elaborar diseño metodológico", "Promover espacios de capacitación para socializar ", etc. Sin ningún tipo de alusión al alcance y contenido del proceso. En este sentido, todos los instrumentos que deben facilitar la realización de los procesos sustantivos quedan pendientes de desarrollo. La Misión ha subsanado estas carencias al haber desarrollado todos los instrumentos de base necesarios para asegurar la realización de los procesos.
7. Saturar los Manuales de Procesos con Anexos que, frecuentemente, en volumen, excede sus partes sustantivas.
8. Finalmente, se debe señalar que los Manuales de Procesos de las tradicionales Unidades Administrativas se caracterizan por abarcar buena parte de sus procesos. Esto se puede deber a que el personal de estas Unidades proviene de administraciones anteriores, lo que aunado al hecho que los procesos y administrativos no han sufrido reformas, ha contribuido a la permanencia y continuidad de este tipo de procesos bajo la noción de "Usos y costumbres". Con respecto a los procesos administrativos la Misión ha enfatizado la necesidad de segregar las operaciones de Presupuesto, Contabilidad y Tesorería parta así disminuir riesgos de conflictos de interés o fraude.

Los Manuales de Procesos desarrollados por la Misión de Asistencia Técnica corresponden a las siguientes Unidades de SEDESOL:

1. Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social
2. Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas
3. Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES)
4. Observatorio de Desarrollo Social (ODS)
5. Coordinación Nacional de los Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA)
6. Dirección General de Adulto Mayor
7. Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad
8. Dirección de Regulación Programática
9. Dirección de Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Protección Social
10. Dirección de Coordinación Intersectorial

11. Dirección de Innovación Social para el Desarrollo y la Protección Social
12. Subgerencia Presupuesto
13. Subgerencia de Recursos Humanos
14. Pre-Intervención
15. Unidad de Viáticos
16. Unidad de Compras

En términos cuantitativos, los 16 Manuales de Procesos elaborados por las Unidades de SEDESOL en cuestión desarrollaron:

- 61 procesos según las funciones establecidas en el Acuerdo 012-SEDESOL-2022.
- 25 procesos que no están consignados en el citado Acuerdo.
- No desarrollaron 92 procesos derivados de las funciones derivadas del citado Acuerdo.
- De todos los procesos desarrollados en los Manuales de Procesos de noviembre 2022, un 20% pudo ser reutilizado para la elaboración de los nuevos Manuales de Procesos. En términos de número de folios esto equivale a que se reutilizó un total de 184 de 919 páginas en la elaboración de los nuevos Manuales de Procesos.

Los nuevos Manuales de Procesos incluyen un total de 124 procesos, 29 procesos derivados del antes citado Acuerdo fueron incorporados bajo diversos Macro-procesos. En términos cuantitativos se produjo un total de 2484 páginas de las cuales 2300 incorporan nuevos procesos.

Con el propósito de establecer la base de construcción de nuevos Manuales de Procesos, la Misión realizó un examen detallado de cada uno de los 16 Manuales de Procesos elaborados a noviembre de 2022 que se presenta a continuación.

Unidad: Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Diseñar, actualizar y aprobar políticas en materia de desarrollo y protección social. Diseñar, y aprobar planes, estrategias y protocolos en materia de desarrollo y protección social. Diseñar y aprobar programas y proyectos en materia de desarrollo Y protección social. Apoyar la sistemática y periódica revisión de los diseños de políticas, planes de desarrollo municipal, programas y proyectos de desarrollo y protección social. Revisión de los diseños de políticas, planes de desarrollo municipal, programas y proyectos de desarrollo y protección social, promoviendo la coherencia en la planificación intersectorial. Generar diagnósticos sobre la factibilidad de planes de acción, estrategias y otros mecanismos empleados que den cumplimiento a las políticas. Participar activamente en la revisión de los diseños vigentes de las intervenciones de desarrollo y protección social. Encabezar la preparación de planes y estrategias de desarrollo y protección social, incluyendo escenarios presupuestarios, capaces de adaptarse a eventuales contingencias de gravedad y alto impacto socio-económico, sanitario y ambiental. Asesorar a las instituciones que promuevan estrategias destinadas a atender poblaciones con derechos vulnerados y problemáticas sociales. Articular el enfoque de protección social adaptativa al interior de la secretaría de desarrollo social para preparar información, estudios e indicadores.
	Procesos sin adhesión a las funciones atribuidas a la Unidad por el Acuerdo 012-SEDESOL-2022	Mecanismos que priorizan la reglamentación y ejecución de las políticas de desarrollo y protección social. Ejercer el rol regulador de las políticas, programas y proyectos que serán implementados para asegurar que cumplan con la población en situación de pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad. Asegurar la coherencia y consistencia entre los diversos planes de las instituciones de responsables de ejecutar políticas, programas y proyectos de protección social. Generar estrategias dirigidas en inversiones directas que fortalezcan la capacidad de las poblaciones en situación de pobreza y vulnerabilidad para prepararse y hacerle frente a choques adversos

Unidad: Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social		
		externos. Ejecución de presupuesto a través de las estructuras presupuestarias establecidas a tal efecto. Diseñar y aprobar planes en reducción de riesgo, emergencias, desastres y adaptación al cambio climático en materia de desarrollo y protección social. Planeación de intervención en declaratoria de emergencia nacional y municipal.
	No. De Procesos sin desarrollo	1 de 10
	No. Págs.	133
	Comentarios de la MCP31	Si bien gran parte de los Procesos elaborados por la Unidad, corresponden a las funciones del Acuerdo 012-SEDESOL-2022, su desarrollo es precario ya que: 1. El Manual de Procesos no sigue los lineamientos actualizados de la ONADICI. 2. No indica la relación específica con la función a la cual corresponde el proceso. 3. No se hace alusión al PEG 2022-2026. 4. Desarrollan procesos fuera de su ámbito competencial. 5. Por cada proceso desarrolla 5 a 6 actividades de las cuales al menos dos corresponden a actividades comunes de planificación operativa. 6. No desarrollan los instrumentos de gestión y solo hacen alusión a su desarrollo posterior dentro del marco del Proceso. 7. Segregan procesos que constituyen un solo proceso (Revisión de Diseño).
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	0%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Formulación del plan estratégico sectorial. Sector social. 2. Formulación de políticas pública 3. Formulación de estrategias 4. Formulación de programas 5. Dictamen de políticas 6. Evaluación ex ante y ex post de leyes, decretos y otros instrumentos legales. 7. Proyecto de creación o reforma de leyes ordinarias. 8. Asistencia técnica interinstitucional en temas de política y estrategias sociales
	No. Págs.	341

Unidad: Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas.		
Procesos	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	No existe Manual de Proceso ya que esta Unidad aún no cuenta con personal asignado.
Procesos elaborados por la MCP31	**Procesos elaborados por la MCP31**	1. Establecimiento de una Estrategia y Estructura de Seguimiento y Evaluación del Sector Social. 2. Elaboración de un mapa de intervención social. 3. Evaluación de la evaluabilidad de las políticas públicas. 4. Evaluación temprana y sobre la marcha del desempeño de las políticas públicas. 5. Evaluación de la Implementación de Políticas. 6. Evaluación de Diseño de Políticas Públicas. 7. Elaboración de Metodología Única para la Evaluación de Medio Término, Final y de Impacto de los Proyectos de Inversión.
	No. Págs.	111

Unidad: Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Proceso de capacitación Proceso montaje de laboratorio
	No. De Procesos sin desarrollo	5 de 7
	No. Págs.	36
	Comentarios de la MCP31	1. Los procesos desarrollados no hacen referencia explícita a las funciones derivadas del Acuerdo 021-SEDESOL-2022.

Unidad: Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES		
		2. El desarrollo de los procesos no se sustenta en una argumentación formal y/o lógica con respecto al ideario de CHEPES. 3. El desarrollo de los procesos es escueto y no indica método alguno a seguir, solo se basa en acciones comunes del proceso de planificación de actividades genéricas.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	20%
	Procesos elaborados por la MCP31	• MacroProceso: Instalación de Laboratorio de Innovación de Políticas para el Desarrollo y la Protección Social. Procesos: ○ Definición de la Aproximación Estratégica. ○ Elaboración del Plan de Acción • MacroProceso: Gestión del Conocimiento Estratégico. Procesos: ○ Incorporación de la Gestión del Conocimiento como elemento integral de la gestión institucional. ○ Identificación de Necesidades. ○ Sistematización y Creación del Conocimiento. ○ Socialización del Conocimiento. ○ Valoración del Conocimiento. • MacroProceso: Capacitación del Conocimiento Operativo. Procesos: ○ Sistematización del Conocimiento Operativo. ○ Acumulación del Conocimiento Operativo. ○ Divulgación del Conocimiento Operativo.
	No. Págs.	113

Unidad: Observatorio de Desarrollo Social (ODS)		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Proceso levantamiento de la ficha socioeconómica única FSU Proceso de registro de la oferta programática institucional y de organizaciones sociales ROPI Proceso levantamiento SIAMIR
	Procesos sin adhesión a las funciones atribuidas a la Unidad por el Acuerdo 012-SEDESOL-2022	Proceso imagen y comunicación ODS
	No. De Procesos sin desarrollo	12 de 14
	No. Págs.	53
	Comentarios de la MCP31	En general, el Manual del ODS recoge tareas relacionadas con el levantamiento y registro de datos e información para alimentar los sistemas de registro que están bajo su administración. Los procesos que se derivan de sus funciones relativos a generar conocimiento sistematizado y dictar lineamientos de focalización de las intervenciones de protección social aun estarían pendientes de desarrollar. Además, los procesos relacionados a la administración de los Sistemas Informáticos no se han desarrollado en el Manual de Procesos elaborado por esta Unidad.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	30%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Proceso desarrollo de sistemas / aplicaciones 2. Proceso levantamiento de información 3. Proceso administración del SIRBHO 4. Proceso registro de la oferta programática institucional y sus organizaciones sociales (ROPI) 5. Proceso divulgación, provisión e intercambio de información. 6. Proceso sistematización y análisis de brechas sociales. 7. Proceso mantenimiento, control de calidad y seguridad
	No. Págs.	365

Unidad: Coordinación Nacional de los Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA).		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Impulsar Políticas Públicas para el desarrollo social, cultural, económico, político, reconocimiento y defensoría de los Pueblos Afrohondureños e Indígenas…
	No. De Procesos sin desarrollo	8 de 8
	No. Págs.	30
	Comentarios de la MCP31	El Manual desarrollado no considera las funciones establecidas en el Acuerdo 012-SEDESOL-2022. Además, el Manual desconoce el enfoque y las medidas de políticas específicas del PEG 2022-2026 destinadas a los Pueblos Originarios y Afrohondureños. Por lo tanto, el Manual en cuestión desarrolla su propia lógica de intervención para promover políticas de desarrollo social en el ámbito de su competencia temática dejando al margen las funciones y procesos que se le asignan formalmente.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	0%
	Procesos elaborados por la MCP31	Macro Proceso. Gestión De Pueblos Indígenas Y Afrohondureños. 1. Proceso 1. Construcción De Protocolo De Orientación Y Transversalización De Los Derechos De Pueblos Indígenas Y Afrohondureños 2. Proceso. 2. Apoyar Diseño, Operación Y Ejecución De Planes, Programas Y Proyectos En Derechos Indígenas, Promoción Del Patrimonio Cultural, Medicina Tradicional Y Comunicación Indígena 3. Proceso. 3. Apoyar Y Dotar De Asistencia Técnica Y Capacitación A Las Diferentes Instituciones Del Estado Y A Las Comunidades Indígenas. ○ Sub Proceso. Apoyar Y Dotar De Asistencia Técnica Y Capacitación A Las Instituciones Del Estado Para La Adecuación Sociocultural De Programas, Proyectos, Planes O Acciones Dirigidas A Los Pueblos Indígenas Y Afrohondureños. ○ Sub Proceso. Apoyar Y Dotar De Asistencia Técnica Y Capacitación Inclusiva A Las Comunidades Indígenas Para Su Fortalecimiento. 4. Proceso. 4. Implementación De Consultas A Pueblos Y Comunidades Indígenas De Conformidad Con Estándares Del Convenio 169 De La Organización Internacional Del Trabajo Sobre Pueblos Indígenas Y Tribales En Países Independientes. 5. Proceso. 5. Coordinar El Desarrollo E Implementación De Un Sistema De Información Demográfica De Los PIAH, Involucrando A Las Instituciones Gubernamentales En La Actualización De Dicha Información 6. Proceso. 6. Apoyar, Fomentar Y Dar Seguimiento A Los Programas, Proyectos, Estrategias Y Acciones Públicas Para El Desarrollo Integral Y Sustentable De Los Pueblos Y Comunidades Indígenas, Instaurando Relaciones De Vinculación Y Cooperación Con Organizaciones Y Organismos Locales, Nacionales E Internacionales Para Tratar Cuestiones Indígenas.
	No. Págs.	76

Unidad: Dirección General de Adulto Mayor		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	No hay
	Procesos sin adhesión a las funciones atribuidas a la Unidad por el Acuerdo 012-SEDESOL-2022	Proceso legal Pago de transferencias a los asilos Pago de jubilaciones y pensiones de los adultos mayores Supervisión y monitoreo de los hogares de ancianos
	No. Págs.	55
	Comentarios de la MCP31	Los procesos establecidos en el Manual no obedecen a las funciones asignadas a esta Unidad en el Acuerdo 012-SEDESOL-2022. Lamentablemente, el citado Acuerdo hace alusión a los artículos de la Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados que le asigna funciones al "Director General" de la antigua DIGAM y no hace alusión alguna a las funciones otorgadas por la misma Ley a la propia DIGAM. Por lo tanto, el

Unidad: Dirección General de Adulto Mayor		
		contenido del Acuerdo Ministerial no es correcto en la asignación de funciones ni los procesos desarrollados en el Manual son adecuados para cumplir con las atribuciones asignadas a la DIGAM por la mencionada Ley.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	0%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Reforma de la actual ley integral de protección al adulto mayor 2. Creación y ejecución de una política nacional para el adulto mayor y jubilados. 3. Dar seguimiento y evaluar la implementación de la política nacional del adulto mayor y jubilados 4. Diseño de un programa de interacción intergeneracional de beneficio mutuo 5. Creación del programa bono solidario para los adultos mayores que se encuentran en estado de pobreza. 6. Apoyar con asistencia técnica la organización y participación del adulto mayor y jubilados 7. Impulsar la investigación integral de la situación del adulto y jubilado a fin de enfocar soluciones a sus problemas prioritarios. 8. Establecer una base de información, sobre las condiciones socio-económicas y demográficas del adulto mayor y jubilados (pendiente de procesar con el ODS). 9. Otorgar las licencias de funcionamiento y ejercitar la supervisión correspondiente a las instituciones de atención al adulto mayor y jubilados 10. Ubicar a los adultos mayores indigentes en institutos de atención, previo estudio de su entorno socio-cultural, económico y de salud". 11. Establecer de manera permanente servicios de asesora jurídica, para orientar en sus derechos al adulto mayor y jubilados 12. Vigilar y promover que los adultos mayores y jubilados accedan al disfrute de los descuentos 13. Crear una bolsa de trabajo, incentivando la capacidad laboral del adulto mayor y jubilados. 14. Promover la eliminación de las barreras arquitectónicas para el adulto mayor y jubilados en la planificación urbana y las construcciones en general.
	No. Págs.	120

Unidad: Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Proceso de carnetización para personas con discapacidad Modalidad presencial Proceso de carnetización para personas con discapacidad Modalidad a distancia Fondo solidario para el sector discapacidad en Honduras Proceso de transferencias trimestrales Proceso de formación para funcionarios y funcionarias de la Administración pública
	Procesos sin adhesión a las funciones atribuidas a la Unidad por el Acuerdo 012-SEDESOL-2022	Proceso de entrega de ayudas técnicas para personas con Discapacidad
	No. De Procesos sin desarrollo	15 de 19
	No. Págs.	104
	Comentarios de la MCP31	El Manual de esta Unidad pese a hacer referencia a su marco legal, no desarrolla los procesos que le corresponden. Entre las razones por las cuales la Unidad se limita a los procesos que han elaborado, está que estos han sido las tareas que han desarrollado históricamente como Dirección desde la promulgación de la Ley.
Procesos elaborados	**% de Procesos reutilizados**	15%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Revisión y, eventual, actualización de Políticas Públicas sobre Personas con Discapacidad. 2. Identificar y, eventualmente, crear espacios que faciliten la acción concertada en programas dirigidos a la inclusión social de las personas con discapacidades.

Unidad: Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad		
		3. Identificar los potenciales gobiernos locales que faciliten la acción concertada para el logro de los objetivos y metas derivadas del Plan de Acción 4. Elaborar Propuestas de Programas 5. Responder a requerimientos de Opinión y Dictamen en temas de discapacidad provenientes de Unidades de la SEDESOL 6. Promover la organización de la Sociedad Civil. 7. Realizar acercamientos con organismos de cooperación nacional e internacional 8. Requerir a la Dirección de Regulación Programática información sobre las ONGD 9. Colaborar en la Revisión y actualización de la Política integrada de empleo y protección social en Honduras (2013). 10. Revisión y actualización del Decreto 145-2018 Ley De Apoyo A La Micro Y Pequeña Empresa 11. Crear Programas de Apoyo al Emprendimiento de Personas con Discapacidad. 12. Establecimiento de uno o varios canales de denuncia de situaciones de discriminación 13. Requerimiento de información sobre el estado de los planes y actividades relacionados con personas con discapacidad a la Dirección de Monitoreo Programático. 14. Realizar investigaciones y estudios relacionados con la población con discapacidad 15. Colaborar con la Dirección Nacional de la Defensa Pública del Poder Judicial para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad.
	No. Págs.	143

Unidad: Dirección de Regulación Programática		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Proceso de Direccionamiento Estratégico Social
	No. De Procesos sin desarrollo	16 de 17
	No. Págs.	42
	Comentarios de la MCP31	El manual no considera las funciones establecidas en el Acuerdo 012-SEDESOL-2022 ni hace alusión alguna a los objetivos y medidas de política enunciadas en el PEG.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	0%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Regular y orientar la formulación y aplicación de criterios normativos Estandarizados relacionados a los programas y proyectos de desarrollo social y Protección social focalizados en la población en situación de extrema pobreza, pobreza y Vulnerabilidad, ejecutados por diversas instituciones estatales, empresa privada, ONGs y Cooperación internacional 2. Elaborar el sistema de consulta y asistencia técnica desde la dirección de regulación programática hacia las entidades del sector social para apoyar en la elaboración de poas, programas y proyectos que estén alineados a las prioridades establecidas en el PEG 3. Elaborar y ejecutar planes de asistencia y capacitación desde SEDESOL hacia instituciones del estado del consejo social en temáticas prioritarias según el PEG 2022-2026 4. Elaborar política de gestión de riesgos de las políticas, planes, programas y proyectos del sector social 5. Elaborar propuesta de portafolio de programas y proyectos de inversión pública para el sector social para su inclusión en programa plurianual de inversión pública sectorial 6. Revisar y dictaminar los planes operativos anuales de las instituciones del estado que integran el sector social 7. Divulgar el plan estratégico institucional con el propósito de alinear en atención de las prioridades del sector las acciones estratégicas de desarrollo y protección

Unidad: Dirección de Regulación Programática		
		social entre el gobierno, empresa privada y cooperantes, con la finalidad de evitar la duplicidad, dispersión y atomización de los recursos de inversión de cooperación internacional. 8. Divulgar lineamientos técnicos y metodológicos hacia las instituciones del estado en el sector social 9. Establecer protocolo de aprobación conjunta de ONGs entre la dirección de regulación, registro y seguimiento de asociaciones civiles (DIRRSAC) de la secretaría de gobernación, justicia y descentralización y la dirección de regulación programática de SEDESOL.
	No. Págs.	84

Unidad: Dirección de Monitoreo Programático		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	No hay
	Procesos sin adhesión a las funciones atribuidas a la Unidad por el Acuerdo 012-SEDESOL-2022	Proceso de monitoreo de indicadores estratégicos
	No. De Procesos sin desarrollo	9 de 9
	No. Págs.	29
	Comentarios de la MCP31	El Manual hace alusión al Acuerdo Ministerial No.14-A-SEDESOL- 2022 aunque este no tenga vigencia. Los procesos se limitan a indicar tareas operativas comunes como la elaboración del POA, PACC, programación de giras, solicitud y liquidación de viáticos, informes de avance físico y financiero y su remisión a la UPEG.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	0%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Elaborar e implementar plan de trabajo (en conjunto con la Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas) para la implementación de las estratégica y herramientas de seguimiento y evaluación de las intervenciones sociales 2. Priorización del conjunto de indicadores críticos de proceso, desempeño y resultados de las intervenciones en el sector social. 3. Elaborar memoria anual de la intervención social que sintetice y sistematice los Informes Anuales de ejecución física y financiera y otros que hayan sido generados por las instituciones del estado en el sector social. 4. Revisar y sistematizar resultados de informes de seguimiento y evaluación de la ejecución presupuestaria física y financiera e informes de avance físico y financiero de inversión pública. 5. Contribuir a la construcción de la Matriz de Consistencia de Resultados. 6. Revisar y sistematizar los informes semestrales del SIGPRET. 7. Analizar y sistematizar informes de las ONG cuyas acciones en el sector Social son financiadas con recursos públicos.
	No. Págs.	70

Unidad: Dirección de Coordinación Intersectorial		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Proceso de direccionamiento de vinculación con la RED SOLIDARIA Proceso de direccionamiento de vinculación con PROASOL-H Proceso de direccionamiento de vinculación intersectorial
	No. De Procesos sin desarrollo	7 de 9
	No. Págs.	34
	Comentarios de la MCP31	En general, los tres procesos desarrollados en este Manual se orientan hacia la descripción del ciclo de tareas comunes de planificación, elaboración de informes,

Unidad: Dirección de Coordinación Intersectorial		
		revisión, reuniones de coordinación y evaluación. El Manual es carente del desarrollo de instrumentos y métodos de abordaje.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	0%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Establecer modalidades de trabajo en conjunto entre las unidades de la SEDESOL e instituciones del estado en el sector social. 2. Ejercer las funciones de secretaria ejecutiva del consejo de desarrollo social. 3. Organizar y fortalecer los espacios y mecanismos de participación y diálogo social. 4. Impulsar y apoyar las acciones coordinadas entre las instituciones del estado y las organizaciones civiles. 5. Apoyar al consejo social a construir la matriz de consistencia de resultados del sector de protección social.
	No. Págs.	116

Unidad: Dirección de Innovación Social para el Desarrollo y la Protección Social		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Proceso de gestión de documentación Proceso de elaboración de estrategia de innovación Proceso de elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación Proceso creación de propuestas para la innovación social
	Procesos sin adhesión a las funciones atribuidas a la Unidad por el Acuerdo 012-SEDESOL-2022	"Proceso elaboración de un plan de mejora continua de procesos y procedimientos" SI bien el proceso de "Mejora continua" es necesario aplicarlo en SEDESOL y otras instituciones del Estado. Este proceso formalmente no le corresponde a la Unidad. A este respecto, la Unidad hace referencia al Acuerdo Ministerial 014-SEDESOL-2022 que no está en vigencia.
	No. De Procesos sin desarrollo	5 de 8
	No. Págs.	69
	Comentarios de la MCP31	El Manual hace alusión a las funciones asignadas por el Acuerdo 012-SEDESOL-2022, aunque no menciona todas las funciones allí expresadas. El desarrollo del proceso para la "elaboración de la Estrategia de Innovación" es altamente valorable, empero no indica el concepto metodológico a ser utilizado. Esta carencia retrasaría la puesta en marcha del proceso. Por otro lado, el desarrollo del proceso de "diagnóstico de necesidades de capacitación "debería estar relacionado con el proceso de estrategia de innovación lo que no es efectivo. Esto segrega dos procesos que deberían estar intrínsecamente relacionados.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	0%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Macro-proceso. Innovación interinstitucional. ○ Proceso Explorar las experiencias de innovación social ○ Proceso Política pública de innovación social. ○ Proceso Instalación de laboratorios de innovación. ○ Proceso Ideación conjunta. ○ Proceso Proyectos piloto de innovación. ○ Proceso Medición de la innovación 2. Macro- proceso. Innovación abierta. ○ Proceso Ideación abierta. ○ Proceso Medición de la innovación. ○ Proceso Divulgación, capacitación y asistencia técnica.
	No. Págs.	86

Unidad: Subgerencia Presupuesto		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022** **No. De Procesos sin desarrollo**	1. Macro-Proceso Formulación Presupuestaria: 2. Macro-Proceso Ejecución Presupuestaria ○ Proceso firma de F01 a nivel devengado ○ Proceso firma de F01 a nivel compromiso ○ Proceso firma de F07 ○ Proceso de preparación de informes y dar respuesta a información requerida ○ Proceso elaboración de conciliaciones bancarias ○ Proceso presentación de la declaración de retenciones mensuales a la SAR ○ Proceso de registro, verificación y aprobación de asientos manuales ○ Proceso pago de jubilados y pensionados ○ Proceso modificaciones presupuestarias
	No. Págs.	99
	Comentarios de la MCP31	El Manual contiene las funciones primordiales de la gestión de presupuesto. La Misión agregó subprocesos esenciales propios del sistema de presupuesto y mejoró la estructuración del Manual.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	70%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Proceso formulación presupuestaria: Inclusión de: ○ Subproceso de formulación de POA-Presupuesto ○ Subproceso de carga del POA-presupuesto en el SIAFI 2. Proceso de ejecución presupuestaria: Inclusión de: ○ Subproceso de programación del gasto mensual y ○ Subproceso de cuota gasto trimestral 3. Proceso de modificaciones presupuestarias: Inclusión de: ○ Subproceso de modificación externa 4. Proceso seguimiento a la ejecución presupuestaria: Inclusión de ○ Subproceso de elaboración de informes de seguimiento de ejecución presupuestaria 5. Procesos contables. Inclusión de ○ Subproceso de emisión de orden de pago y ○ Subproceso de archivo de trámite de pago
	No. Págs.	166

Unidad: Subgerencia de RRHH		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	1. Proceso de reclutamiento y selección 2. Proceso de evaluación de desempeño 3. Proceso de capacitación de personal 4. Creación de puesto bajo la modalidad de contrato en SIARH y SIREP 5. Creación o actualización de ficha de personal en SIARH 6. Elaboración de planillas 7. Proceso de sanciones disciplinarias y régimen de despido 8. Procesos unidad de bienestar laboral 9. Procesos unidad de bienestar laboral área legal 10. Procesos unidad de bienestar laboral consulta nutricional 11. Proceso de atención integral en salud 12. Proceso de autorización de vacaciones 13. Justificación de ausencia temporal 14. Proceso de horario flexible 15. Proceso de permiso especial
	No. De Procesos sin desarrollo	No aplica
	No. Págs.	136
	Comentarios de la MCP31	El Manual contiene las funciones primordiales de la gestión de Recursos Humanos. La Misión agregó subprocesos esenciales propios del sistema de gestión de RRHH y mejoró la estructuración del Manual.

Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	70%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Macroproceso Dotación de Recursos ○ Inclusión de Subproceso de Planificación. 2. Macroproceso Administración del Talento Humano. ○ Inclusión de Subproceso de Movimientos de Personal. ○ Inclusión de Subproceso de Desvinculación, Cancelación, Cesantía. 3. Macroproceso Permisos, Licencias, Control de Asistencia y Sanciones. ○ Inclusión de Subproceso de Licencias sin Goce de Sueldo. ○ Inclusión de Subproceso de Licencias con Goce de Sueldo. 4. Macroproceso Bienestar Laboral ○ Inclusión de Subproceso de Gestión del Clima Organizacional. ○ Inclusión de Subproceso de Seguridad e Higiene.
	No. Págs.	244

Unidad: Pre-Intervención		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Proceso de Recepción y Devolución de Orden de Compra Proceso de Recepción y Devolución de Orden de Pago Proceso de Recepción y Devolución de Liquidaciones
	No. Págs.	35
	Comentarios de la MCP31	Se separaron los procesos de compras menores y compras mayores. Se separaron los procesos de liquidación de viáticos nacionales e internacionales. No se integraron 60 páginas de anexos originales ya que la Dir. De Modernización estaría trabajando en la simplificación de trámites.
Procesos elaborados	**% de Procesos reutilizados**	100%
	Procesos elaborados por la MCP31	Proceso revisión de órdenes de compras menores y mayores Proceso de revisión de órdenes de pago Proceso de liquidación de viáticos
	No. Págs.	93

Unidad: Unidad de Viáticos		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Asignación de Viáticos Liquidación de Viáticos
	Procesos sin adhesión a las funciones atribuidas a la Unidad por el Acuerdo 012-SEDESOL-2022	No aplica. Esta Unidad no está creada formalmente y sus procesos, normalmente, son asumidos en las instituciones del Estado, por la Gerencia Administrativa
	No. De Procesos sin desarrollo	No aplica
	No. Págs.	29
	Comentarios de la MCP31	Se han separado los procesos de relativos a Viáticos Nacionales e Internacionales. Además, se han segregado los procesos contables de los de tesorería.
Procesos elaborados	**% de Procesos reutilizados**	60/
	Procesos elaborados por la MCP31	Proceso de asignación de viáticos. Proceso de liquidación de viáticos. Proceso de reintegro o desembolso de viáticos
	No. Págs.	92

Unidad: Unidad de Compras		
Procesos elaborados por la Unidad	**Procesos derivados del Acuerdo 012-SEDESOL-2022**	Esta Unidad no está creada por el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022, por lo tanto, no tiene asignación alguna de funciones.
	Procesos sin adhesión a las funciones atribuidas a la Unidad por el Acuerdo 012-SEDESOL-2022	Proceso Recepción De La Solicitud De Compras Aprobada
	No. De Procesos sin desarrollo	0%
	No. Págs.	35
	Comentarios de la MCP31	El proceso descrito en el Manual de la Unidad no refleja todos los procesos de Compras y Adquisiciones que, comúnmente, según las instrucciones de ONCAE, debe desarrollar.
Procesos elaborados por la MCP31	**% de Procesos reutilizados**	0%
	Procesos elaborados por la MCP31	1. Proceso Plan Anual De Compras Y Contrataciones (PAC) 2. Proceso Compra Por Catálogo Electrónico 3. Proceso Compras Menores O Por Cotización. 4. Proceso Licitación Pública. 5. Proceso Licitación Privada. 6. Proceso Contratación Mediante Concurso. 7. Proceso Contratación Directa Por Emergencia.
	No. Págs.	264

10 CONCLUSIÓN

La Revisión Funcional de la Secretaría de Desarrollo Social se llevó a cabo con el propósito de establecer la consistencia y coherencia de su mandato legal, programático, marco presupuestario, organización y recursos humanos. En general, los hallazgos de la Misión tienen como propósito sumar esfuerzos para fortalecer la capacidad institucional de la SEDESOL y comprende la base para un Plan de Acción de Corto y Mediano Plazo que se orienta hacia el abordaje y solución de las debilidades más urgentes.

Es esencial destacar que la falta de una **Política y Ley Marco del Sistema de Desarrollo y Protección Social** ejerce gran influencia en el actuar de la SEDESOL que, como única referencia formal de política debe asumir aquellas indicaciones derivadas del Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026. Pese a la relevancia y pertinencia de los objetivos y medidas de política enunciadas en el citado Plan de Gobierno, es de primordial importancia que el proceso de construcción y acuerdo de Política y Ley del Sistema de Desarrollo y Protección Social se formalice y materialice en orientaciones reales que contribuyan al desarrollo institucional de la SEDESOL logrando una intervención focalizada en los grupos social más desposeídos. En este contexto, cabe mencionar que es altamente recomendable que la Política y Ley del Sistema de Protección Social destine esfuerzos muy focalizados de acuerdo a las capacidades reales de las instituciones del Estado involucradas en su implementación y según el espacio fiscal destinado para tal fin. La dimensión de la pobreza y extrema pobreza que abarca entre el 50 y el 70% de la población podría requerir la puesta en la Agenda Pública de una posible Estrategia de Reducción de la Pobreza, tarea que podría ser el elemento esencial de los esfuerzos de la SEDESOL.

El **Marco Legal** que rige la gestión de la SEDESOL favorece, sin duda alguna, la coordinación y articulación del Sector Social al asignar el rol de liderazgo a la SEDESOL que a la vez es situada en la segunda posición de precedencia después de la Presidencia de la Republica. Esta privilegiada posición formal le amplía sus responsabilidades a la SEDESOL ante el Sector Social obligándole a demostrar legitimidad a través de la adopción de liderazgo a través de políticas públicas y actuaciones que sean capaces de dirigir las intervenciones de actores institucionales que tradicionalmente han dominado el Sector Social. Sin embargo, los instrumentos legales adolecen de desaciertos en forma de duplicidades y solapamientos por lo que se requiere de un esfuerzo institucional para su pronta reforma. La Misión ha revisado el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 y otros instrumentos legales que rigen la actuación de la institución y ha propuesto una serie de reformas. Se recomienda la revisión y amplia discusión del actual Acuerdo 012-SEDESOL-2022 para, eventualmente, realizar las reformas necesarias para asegurar un eficiente ejercicio institucional.

En materia de **Planificación Estratégica**, se debe mencionar que la SEDESOL, actualmente, está en proceso de integrar las indicaciones del Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026 mediante la construcción de su Plan Estratégico Institucional. Hasta la fecha, la Planificación Operativa Anual se ha fundamentado en las funciones dadas en el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 sin considerar las políticas y medidas de política establecidas en el PEG. Según la percepción del personal encuestado, la planificación es el problema con menos calificación, lo que complica la operación cotidiana de la institución. En este contexto, se recomienda realizar esfuerzos extraordinarios para internalizar una planificación apegada a las prioridades de Gobierno desde el

nivel institucional más alto hasta el nivel de empleado/a de tal forma que cada miembro del personal cuente con directrices claras sobre su propia gestión.

Los frecuentes cambios en la **estructura funcional de SEDESOL** podrían deberse a un continuo proceso de reingeniería institucional con el propósito de acomodar la institución a nuevos retos y enfoques de política gubernamental y búsqueda de alternativas organizacionales para imponer enfoques refundacionales y evitar eventuales vicios de las anteriores administraciones. Sin embargo, una permanente reorganización de la Secretaría podría limitar su eficiencia institucional y reducir los efectos de las medidas de política para reducir la pobreza de la población objetivo. La incertidumbre que generan los constantes cambios podría, sin duda alguna, implicar un bajo desempeño entre el personal de la institución.

Considerando la importancia de mantener una división del trabajo enfocada en los dos ámbitos de intervención de la SEDESOL, a saber, el interno que se orienta hacia la rectoría a través de la formulación de un nuevo marco de Políticas Publicas y, el ámbito externo que se dirige hacia la regulación y coordinación de las instituciones del Sector Social, Sociedad Civil y Cooperación Internacional, sin perjuicio de las conclusión y recomendaciones finales de este Diagnóstico, se recomienda de forma preliminar:

1. Que la Subsecretaria de Rectoría de Políticas Sociales se componga de todas aquellas Unidades que tengan como mandato general y temático generar datos, estudios, formular, implementar, dar seguimiento y evaluar Políticas de Protección Social, incorporando a su estructura las siguientes Unidades:

    a. Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social.
    b. Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas
    c. Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES).
    d. Observatorio de Desarrollo Social (ODS).
    e. Coordinación Nacional de los Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA).
    f. Dirección General de Adulto Mayor
    g. Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad
2. Que la Subsecretaría de Regulación y Coordinación en función del Sector Social asuma su rol a través de las siguientes Unidades:

    a. Dirección de Regulación Programática
    b. Dirección de Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Protección Social
    c. Dirección de Coordinación Intersectorial
    d. Dirección de Innovación Social para el Desarrollo y la Protección Social

En vista de la actual intervención del Programa de Red Solidaria de parte de SEDESOL, la propuesta del Borrador de la Ley por los Derechos de las Personas con Discapacidad de creación de la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad como un órgano desconcentrado de la SEDESOL y la recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU de 2019, de elevar a la Dirección de Pueblos Indígenas y Afrohondureños al rango de Secretaría de Estado: Se recomienda que la SEDESOL inicie un dialogo sobre una eventual reorganización general de la Institución.

Considerando el **espacio fiscal** a disposición de la SEDESOL y la necesidad de recursos humanos de alto nivel que contribuyan a resolver los desafíos institucionales, particularmente, en aspectos de planificación estratégica, formulación de políticas públicas, estudios y evaluación de políticas y sistemas de registro y focalización social, se recomienda reasignar los recursos utilizados para el financiamiento de Gasto Corriente de los Programas Red Solidaria y PROASOL y de la DINAF a la contratación de personal de alto perfil académico para su asignación, preferentemente, en la Dirección de Políticas, Dirección de Monitoreo de Políticas, CHEPES y ODS. Asimismo, se recomienda considerar la habitación de las dos Subsecretarías de Estado que se consideran altamente esenciales para asegurar el buen funcionamiento de la articulación de las intervenciones de las diferentes Unidades de SEDESOL.

Los **servicios prestados** por SEDESOL son esenciales para el Desarrollo y Protección Social. Según su marco legal, la naturaleza institucional de la SEDESOL es esencialmente de Dirección Política por lo que los servicios se concentran en la entrega de Políticas, Planes, Estrategias, Planes y Programas. Entregables que sirvan para que el Sector Social y sus instituciones del Estado, Asociaciones Civiles, Sector Privado y otros, orienten sus intervenciones hacia metas, objetivos y modos de actuación comunes evitando duplicidades, fragmentación y al final de cuentas uso ineficiente de escasos recursos en detrimento de siete millones de personas, 2.7 millones de niños, niñas, un millón de Adultos Mayores desposeídos de sus más elementales derechos, vulnerables y en situación de miseria. La elaboración y, más importante aún, la "apropiación" de Manuales de Procesos constituye una oportunidad única para identificar con claridad y apego misional de los servicios que se deben prestar de parte de la SEDESOL. Por lo tanto, se recomienda que una vez que los Manuales de Procesos de todas las Unidades de SEDESOL hayan sido elaborados, se replantee el Catálogo de Bienes y Servicios de la SEDESOL.

El activo más importante de SEDESOL es su **Recursos Humano** que, según la información proporcionada por la Subgerencia de Recursos Humanos y aquella información proporcionada por la SEFIN, podría oscilar entre 364 y 468 empleados/as con una importante tendencia a favor de las funciones administrativas de entre el 70 al 75%. Dado que la SEDESOL mantiene Convenios Cooperación Interinstitucional con los Programas Red Solidaria y PROASOL y con DINAF en lo concerniente al financiamiento de Personal, es imposible deducir de la información provista la real distribución del personal, empero la distribución señalada marca una tendencia muy cercana a la realidad. Con la finalidad de fortalecer la gestión sustantiva, se cree pertinente revertir esta distribución del Talento Humano beneficiando las áreas de Política, CHEPES y ODS que son el elemento toral del mandato de la SEDESOL. Además, es imprescindible que se realicen los nombramientos y habilitación de las dos Subsecretarías con recursos humanos con capacidad gerencial de articulación y coordinación técnica dentro de un contexto de desafíos importantes en materia de rectoría del Sector Social.

En materia de calidad del Talento Humano se destaca que, por la exigua experiencia laboral en general y en particular en el sector público de una parte importante del personal, se requiere la contratación de personal de alto nivel con experiencia en sector público que sea capaz de articular el activismo que frecuentemente caracteriza al personal joven con descernimientos de políticas públicas de largo plazo como las que requiere el combate estructural de la pobreza y pobreza extrema. En lo que concierne a los Recursos Humanos de la SEDESOL y su contribución a la buena marcha de la institución se debe señalar que la Masa Crítica de profesionales es muy limitada y por la dimensión de los retos a enfrentar, bajo las actuales condiciones, esta sería incapaz de satisfacer las necesidades de la institución. Es por eso que es necesario tomar acciones para mejorar las

condiciones de trabajo de la Masa Crítica existente y ampliar su composición a través de la contratación de profesionales de alto nivel con alto grado de sensibilidad y compromiso social

En lo referente a la paridad de género se destaca que la SEDESOL cuantitativamente ha logrado incorporar a la mujer superando levemente a los hombres, sin embargo, persiste desigualdad en cuanto se refiere a los mandos superiores y medios por lo que se recomienda ejercer una política más activa en la promoción de la mujer para la ocupación de cargos de mando. Lamentablemente, la Subgerencia de Recursos Humanos no proporcionó información sobre la participación en la SEDESOL de la comunidad LGBTIQ+ por lo cual la única recomendación que se puede hacer al respecto sería establecer instrumentos que identifiquen a estos grupos con el propósito de establecer políticas y medidas positivas de inclusión. Una consideración similar es válida para el personal compuesto de Personas con Discapacidad, Adultos Mayores, Pueblos Originarios y Afrohondureños. Finalmente, con el propósito de disminuir la incertidumbre y precariedad laboral es necesario disminuir la modalidad de contrato cuya cobertura es de aproximadamente el 90% de todo el personal de la SEDESOL. Además de afectar la situación personal de los/as empleada/o esta incertidumbre afecta el ritmo y calidad del trabajo de la SEDESOL y por ende los beneficios que se entregan a la población objetivo.

Otro factor decisivo que afecta el nivel de efectividad de la SEDESOL es la **forma de trabajo** que en este Informe se ha tratado en relación a diferentes temáticas, entre otras, la Cohesión Institucional que, bajo las actuales circunstancias institucionales, adolece de complicaciones ya que a nivel de principios difícilmente existe una única percepción de la idea principal de la comisión política de la SEDESOL. Asimismo, la falta de una política de protección social produce conductas basadas en empirismo que a corto plazo pudiese demostrar resultados tangibles pero que no resuelve los orígenes estructurales de la pobreza y miseria. Esto se acrecienta en la medida que la articulación y coordinación se realiza de forma circunstancial entre Unidades Técnicas sin la intermediación de agentes creadores de cohesión como podrían ser los Subsecretarios de Estado. Situación que a la vez se ve agravada por la falta de nombramiento de Directores de diversas Unidades Técnicas cuyos "Coordinadores Interinos" no siempre esta dispuestos a tomar decisiones sustantivas por temor a su remoción. La planificación "por defecto" es todavía otro factor decisivo que desmotiva y "adormece" el nivel de actividad e iniciativa del personal al no contar con directrices claras que guíen su labor cotidiana, una situación que empeora con la imposición de actividades "extra-plan". La cohesión institucional también se ve altamente afectada por la compartimentación de la información que se mantiene dentro de cada una de las Unidades Técnicas que la produce sin que se admita el acceso al resto de la institución.

En resumen, se recomienda hacer hincapié en la cohesión institucional a través de una mayor transparencia dentro de la SEDESOL construyendo canales de comunicación y dialogo; una pronta definición de la Política de Protección Social que oriente la planificación y el actuar de la SEDESOL; y la habilitación de las dos Subsecretarías que actúen como agentes de dirección, cohesión, articulación y comunicación.

Las asimetrías en la oferta de los **bienes y servicios** que se exponen en diferentes instrumentos es reflejo de todo lo anteriormente señalado en cuanto a carencia de política social, planificación sin asidero al Plan de Gobierno, ausencia de coordinación y articulación interna, falta cohesión institucional, entre otros. La ausencia de la Dirección de Políticas Públicas Sociales es también considerada como un factor decisivo en el tipo dominante de la oferta de bienes y servicios que mayormente se caracteriza por la realización de actividades recurrentes y entrega de beneficios en

perjuicio de la producción de Políticas Públicas, Estrategias y Sistemas que orienten la ejecución de las actividades recurrentes. Por el momento, la elaboración de Manuales de Procesos se visualiza como una oportunidad para identificar los servicios con valor público que entregará la SEDESOL.

Uno de los elementos señalizados por la SEDESOL como complejo en términos de intervenir en la dinámica de la institución, es la **Administración** y sus trámites. El análisis de este ámbito arrojó que los sistemas de administración de presupuesto, recursos humanos, pre-intervención, compras y viáticos adolecían en si problemas menores que se solucionan con pequeños ajustes en los Manuales de Procesos. Sin embargo, se encontró que los problemas mayores se suscitan en las fases de intermediación entre las Unidades Técnicas y las Administrativas. Esta fase de intermediación es atendida por Enlaces Administrativos que no cuentan con la educación y experticia necesaria para tal actuación. Este Informe recomienda que los Enlaces Administrativos provengan de la Gerencia Administrativa, sean de su confianza, cuenten con acceso al personal y a los sistemas relevantes subsidiariamente estos Enlaces Administrativos podrían atender a varias Unidades Técnicas tal como se realiza en otras Secretarias de Estado.

Los **Manuales de Procesos** son una herramienta esencial para dirigir el trabajo de las Unidades de la SEDESOL indicando la forma en que las atribuciones y funciones consignadas en su marco legal inmediato se convierten en Procesos vinculados a los propósitos y objetivos de la planificación gubernamental. La Misión encontró que los Manuales de Procesos de las 16 Unidades objeto de la Asistencia Técnica habían sido construidos sobre la base de lineamientos de ONADICI desactualizados, se desarrollaron sobre la base de las funciones establecidas en el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022, no establecían procesos, sino que actividades derivadas de las funciones y no demostraban vínculo alguno con el Plan Estratégico de Gobierno. En correspondencia con nuevos lineamientos de la ONADICI, la Misión elaboró un total de 16 propuestas de Manuales de Procesos que incluyen 124 nuevos procesos para un volumen de 2,484 folios. Las propuestas se elaboraron sobre la base de 14 Talleres Iniciales y la correspondiente revisión posterior de estos por las Unidades involucradas. En general, las propuestas de Manuales de Procesos tuvieron una buena aceptación y actualmente están en proceso de aprobación formal de parte del COCOIN de la SEDESOL. Se recomienda que los Manuales de Procesos sean de libre acceso para todo el personal de la SEDESOL ya que contienen procesos comunes para varias Unidades. Además, se recomienda que se realicen jornadas de capacitación en el uso de dichos Manuales.

ANEXOS

i. Anexo 1. Leyes, Decretos y otros instrumentos legales relacionados con el Sector Social

Ámbito	Instrumento Legal
General	1. Ley del Fondo para la Reducción de la Pobreza (FRP). Decreto Nº 70/02 - 2. Reglamento del Consejo Consultivo para la reducción de la pobreza. Acuerdo Nº 1.876/02 3. Reglamento de la Ley del Fondo para la reducción de la pobreza. Acuerdo Nº 1.875/02 4. Ley de Migración y Extranjería. Decreto Nº 208-2003 5. Ley para la gestión de la reducción de la pobreza. Decreto Nº 77/04. 6. Reforma la Ley del Fondo para la Reducción de la Pobreza (FRP). Decreto Nº 76/04 7. Ley para la gestión de la reducción de la pobreza. Decreto Nº 77/04 - 8. Modifica el Decreto Nº 16/01, que crea el Consejo Económico Social (CES). Decreto Nº 15/04 9. Ley de participación ciudadana. Decreto Nº 3/06 10. Ley para el establecimiento de una Visión de País y la adopción de un Plan de Nación para Honduras. Decreto Nº 286-2009. 11. Ley del Sistema de Fondos de Garantía Recíproca para la Promoción de las MIPYMES, Vivienda Social y Educación Técnica-Profesional. Decreto Nº 205/11 12. Ley marco de políticas públicas en materia social. Decreto Nº 38/11 - 13. Lineamientos del Centro Nacional de Información del Sector Social (CENISS). Decreto Nº 71/14 14. Crea la Dirección Nacional de Intervención Social (DINIS). Decreto Nº 56/14. 15. Ley de Ordenamiento de las Finanzas Públicas, Control de las Exoneraciones y Medidas Anti-evasión, que crea el Fondo de Solidaridad y Protección Social para la Reducción de la Pobreza Extrema. Decreto Nº 278/13 16. Incorpora proyectos y programas a la Plataforma Vida Mejor del Plan de Todos para una Vida Mejor. Decreto Nº 65-2015-PCM 17. Crea la Unidad de Proyección Social y Asuntos Comunitarios de la Presidencia de la República. Decreto Nº 30-2014-PCM 18. Crea la Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos. Decreto Nº 55-2017-PCM 19. Fecha: 09 septiembre 2017 20. Establece funciones de la Unidad del Programa Presidencial de Protección Social (UPPS). Decreto Nº PCM-051-2018 – 21. Crea la Comisión Nacional de la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CN-ODS). Decreto Nº PCM-064-2018

Ámbito	Instrumento Legal
	22. Ley Especial para la gestión, asignación, ejecución, liquidación y rendición de cuentas de fondos públicos para proyectos de orden social, comunitarios, infraestructura y programas sociales. Decreto Nº 116-2019 23. Reglamento del Decreto Nº 116-2019, Ley Especial para la gestión, asignación, ejecución, liquidación y rendición de cuentas de fondos públicos para proyectos de orden social, comunitarios, infraestructura y programas sociales. Acuerdo Nº 002-2019-TSC — 24. Ley especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos del coronavirus COVID-19. Decreto Nº 31-2020.
Adulto Mayor	Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados
Personas con Discapacidad	Ley De Equidad Y Desarrollo Integral Para Las Personas Con Discapacidad Decreto No. 160-2005
Niñez y juventud	1. Convención sobre los Derechos del Niño 1989. 2. Convención de la Haya sobre los Aspectos Civiles de la Sustracción Internacional de Menores del 25 de oct de 1980 Gaceta del 22 de enero de 2001 No. 30,296. 3. Convención de la Haya sobre la Protección de Menores y la Cooperación en materia de Adopción Internacional. 4. Convenio de la Haya sobre Cobro de Alimentos para los Niños y otros miembros de la Familia, del 23 de nov. 2007, Gaceta del 1 de nov. 2016 No. 34,175. 5. Convenio relativo a la Competencia, la Ley aplicable, el reconocimiento, la Ejecución y la Cooperación en materia de Responsabilidad Parental de Medidas de Protección de los Niños. Gaceta del 22 de junio 2016 No. 34,066. 6. Código de la Niñez y la Adolescencia, de 1995. 7. Ley de Adopciones de 2018. 8. Ley del Registro Nacional de las Personas (RNP) y su Reglamento. 9. Decreto de creación de la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF) Decreto Ejecutivo PCM 27- 2014 6 de junio de 2014. 10. Adecua la integración de la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil. Decreto Nº PCM-025-2017 11. Acuerdo 005-A-2018 Estipendio de Familias de Protección Gaceta 6 de marzo de 2018 No. 34,585. 12. Acuerdo No. 296-A-2018 del 15 de noviembre 2018. Aprobación de Familias de Protección. Acuerdo No. 296-A2018 del 15 de nov. 2018. Gaceta del 12 de dic. 2018. No. 34,818. 13. Decreto Nº 106-2018 – Modifica el Decreto Nº 56-2015, Ley Marco del Sistema de Protección Social. 14. Decreto Nº PCM-038-2019 – Modifica el Decreto Nº PCM-020-2019, que crea el Sistema Integral de Garantía de Derechos de la Niñez y Adolescencia en Honduras (SIGADENAH). 15. Decreto Nº PCM-020-2019 – Crea el Sistema Integral de Garantía de Derechos de la Niñez y Adolescencia en Honduras (SIGADENAH).
Mujer	1. Ley del Instituto Nacional de la Mujer. Decreto Nº 232/98 2. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Decreto Nº 34/00

Ámbito	Instrumento Legal
	3. Ley para el Programa Nacional de Crédito Solidario para la Mujer Rural. Decreto Nº 110-2015 4. Reglamento de la Ley para el Programa Nacional de Crédito Solidario para la Mujer Rural (CREDIMUJER). Acuerdo Nº 14-2018 5. Ley para el Programa Nacional de Crédito Solidario para la Mujer Rural. Decreto Nº 80-2019 Modifica el Decreto Nº 110-2015,
Pueblos indígenas y afro hondureños	Política Pública Contra El Racismo Y La Discriminación Racial Para El Desarrollo Integral De Los Pueblos Indígenas Y Afrohondureños (P-PIAH) 2016-2026.
Agricultura y desarrollo rural	1. Ley de ingresos complementarios en zonas rurales y urbano marginales. Decreto Nº 107/10 2. Reglamento General de la Ley de ingresos complementarios en zonas rurales y urbano marginales. Acuerdo Nº 1/11 3. Programa para el establecimiento de las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDE). Decreto Nº 153/13 4. Crea el Programa Presidencial Crédito Solidario. Decreto Nº PCM-05-2015 5. Fortalece el Programa Presidencial Crédito Solidario, para asegurar su sostenibilidad y continuidad de sus servicios. Decreto Nº PCM-070-2018 6. Crea la Unidad de Agricultura Familiar (UAF) Acuerdo Nº 62-2019. 7. Reglamento de la Ley del Fondo Social para la Vivienda (FOSOVI). Resolución Nª 4A/92 8. Ley del Fondo Social para la Vivienda (FOSOVI). Decreto Nº 167/91
Cambio Climático	1. Ley de Cambio Climático. Decreto Nº 297-2013 2. Créase el "Bono de Alivio a Familias Vulnerables Afectadas por Fenómenos Naturales Producto del Cambio Climático". Decreto Ejecutivo Nº PCM-103-2021 3. Crea el Consejo Presidencial del Cambio Climático. Decreto Nº 35-2017-PCM
Alimentación y nutrición	1. Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional (PSAN). Decreto Nº 38/10/PCM 2. Ley de seguridad alimentaria y nutricional. Decreto Nº 25-2011 3. Ley de Alimentación Escolar. Decreto Nº 125-2016 4. Incorpora proyectos y programas a la Plataforma Vida Mejor del Plan de Todos para una Vida Mejor. Decreto Nº 65-2015-PCM 5. Adscribe la Unidad Técnica de Seguridad Alimentaria y Nutricional (UTSAN), a la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social. Decreto Nº 20/14/PCM

ii. Anexo 2. Examen del Acuerdo 012-SEDESOL-2022 Consistencia, Duplicidades, Adiciones y Propuesta de Reforma

Examen del Acuerdo 012-SEDESOL-2022
Consistencia, Duplicidades, Adiciones
y
Propuesta de Reforma

Resumen Ejecutivo

La presente Nota tiene como propósito la revisión del Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 que establece la estructura y las funciones de las dependencias de la Secretaría de Desarrollo Social. La finalidad de esta revisión es optimizar el instrumento legal que define la estructura y funciones de la Secretaría de Desarrollo Social y sus dependencias.

La revisión se orientó hacia la corrección de faltas de ortografía, errores de sintaxis, inconsistencias en las referencias a textos legales, eliminación de duplicidades en cuanto a funciones dentro y entre dependencias y la simplificación de funciones. Además, se ordenó la estructura del referido Acuerdo de tal forma que la estructura organizacional definida en su preámbulo fuese coincidente con el resto de la Norma. Asimismo, se integraron dependencias que, de acuerdo a la legislación vigente, son requeridas para el buen funcionamiento de la Secretaría. Estas dependencias son la Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión, la Unidad de Modernización y la Gerencia Administrativa (incluyendo las Subgerencias de Presupuesto, Servicios Generales y Recursos Humanos).

Con el fin de simplificar la norma y evitar la duplicidad de funciones se proponen reformas generales o refundición de textos de las funciones de las siguientes dependencias:

- Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social.
- Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas
- Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES).
- Observatorio de Desarrollo Social
- Dirección General de Adulto Mayor (Sustitución de texto)

Se debe mencionar que los textos contenidos en la Norma y que están consignados en Decretos Legislativos (Adulto Mayor y Personas con Discapacidad) no han sido objeto de revisión ya que es de resorte del Poder Legislativo.

Con el propósito de generar una mayor orientación en cuanto se refiere a las funciones específicas de las Dependencias, se propone el desglose de funciones de la Unidad de Auditoria y Control Interno, Unidad de Infotecnologia, Unidad de Transparencia, Unidad de Género, Gerencia Administrativa (incluyendo las Subgerencias de Presupuesto, Servicios Generales y Recursos Humanos), Unidad de Servicios Legales, UPEG y Unidad de Modernización.

Finalmente, y considerando las propuestas de mejora anteriormente señaladas, este Examen concluye en la presentación de una propuesta de reforma del Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022.

Antecedentes

Esta Nota es el resultado de un ejercicio de una Revisión Funcional de las Direcciones y Unidades de SEDESOL que se realizó a través del estudio de la base legal de la institución con el propósito de fortalecer sus capacidades a través de la elaboración de sus Manuales de Procesos y Procedimientos. De ahí que el examen del Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 se fundamenta en el conjunto de normas que conforman el marco legal de la institución y en las oportunidades reales de su aplicación como guía práctica para el actuar institucional.

Este examen tiene como propósito mejorar el marco funcional de la SEDESOL evitando duplicidades, simplificando la norma y definiendo su ámbito de intervención. Además, se ha pretendido complementar la norma con la inclusión de Unidades y funciones que se no se contemplaron en la norma original.

La premisa fundamental sobre la cual se han formulado las sugerencias de reforma, es la permanencia de la actual estructura orgánica de la SEDESOL.

Otras premisas que han guiado la formulación de las sugerencias de reforma se relacionan con el concepto subyacente que rige la organización de la SEDESOL y que se fundamenta en:

- La distinción entre la administración y operación interna (hacia adentro) y las operaciones de regulación del Sector Social (hacia afuera) que se concretiza en la división del trabajo entre dos Subsecretarías.
- Una división del trabajo que estaría orientado a facilitar el ciclo de mejora continua con el establecimiento de una Dirección de Políticas Públicas cuya operación se basa de la generación de datos e información de un Observatorio, se retroalimenta de evaluaciones de resultados realizadas por la UPEG, las evaluaciones de efecto realizadas por una Dirección de Seguimiento y Evaluación y de experiencias y lecciones aprendidas sistematizadas por un Centro de Estudios.
- Un esfuerzo por implementar operaciones típicas de una Unidad de Entrega (Delivery Unit) del Sector Social, a través de la intervención de la Subsecretaría de Regulación del Sector Social.

Dicho esto, y sin perjuicio que las reformas al actual marco normativo son de alta relevancia, se cree pertinente mencionar, que a través de un proceso profundo de reestructuración se podría mejorar la aplicación de los principios o premisas subyacentes, especialmente, en lo que se refiere al Ciclo de Mejora Continua y Unidad de Entrega.

La revisión del Acuerdo en cuestión se realizó mediante la verificación de la

6. **Consistencia de estructura** que se dirige hacia la revisión y reforma de la estructura del referido Acuerdo con el fin de construir la consistencia entre sus partes.

7. **Consistencia Normativa** que tiene como propósito confirmar la armonía del contenido del Acuerdo con la jerarquía normativa de tal forma que evita entrar en conflicto o en contradicción con la leyes y normas superiores.
8. **Consistencia del Lenguaje** que tiene como propósito evitar la incertidumbre en la expresión que tiene lugar cuando en la redacción de normas se utilizan frases o palabras diferentes, que hacen referencia a un mismo significado.
9. **Consistencia de Contenido** que se orienta hacia la articulación de funciones entre las Unidades de SEDESOL con el propósito de evitar la duplicación de funciones
10. **Lenguaje intencional** relativo a la reformulación de términos para facilitar la realización de tareas e intervenciones concretas.

Revisión y Recomendaciones de Reformas

Estructura

La revisión de la estructura del documento del Acuerdo en cuestión arrojó que existen importantes variaciones en la asignación de dependencias por cada una de las dos Subsecretarías entre el texto preambular y final del documento de Acuerdo:

Según el Inciso **CUARTO**, **numeral 2,** la Subsecretaría de Estado en el Despacho de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social comprende las siguientes dependencias:

a. Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social
b. Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas
c. Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES)
d. Observatorio de Desarrollo Social (ODS)

Según el inciso **UNDÉCIMO las dependencias** adscritas a la Subsecretaría de Estado en el Despacho Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social son las mismas anteriormente mencionadas y las siguientes:

1. Coordinación Nacional de los Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA).
2. Dirección General de Adulto Mayor
3. Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad

Según el Inciso **CUARTO**, **numeral 3,** La Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social, las siguientes dependencias

a. Dirección de Regulación Programática
b. Dirección de Monitoreo Programático.
c. Dirección de Coordinación Intersectorial.
d. Dirección de Innovación Social para el Desarrollo.
e. Coordinación Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA)
f. Dirección General de Adulto Mayor
g. Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad

Según el inciso **DÉCIMO TERCERO. -** Las dependencias adscritas a la Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Articulación para la Protección Social son las siguientes:

1. Dirección de Regulación Programática
2. Dirección de Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Protección Social

3. Dirección de Coordinación Intersectorial
4. Dirección de Innovación Social para el Desarrollo y la Protección Social.

Una situación similar ocurre en la disposición del orden de la estructura orgánica del nivel Técnico Especializado en cuanto el inciso **SEXTO** define que este nivel estará organizado de la siguiente manera:

1. Unidad de Género e Igualdad de Oportunidades
2. Unidad de Transparencia
3. Unidad de Infotecnología
4. Unidad de Auditoría y Control Interno

Mientras que en el inciso **DÉCIMO SEXTO, las** unidades cambian al siguiente orden:

1. Unidad de Género e Igualdad de Oportunidades
2. Unidad de Transparencia
3. Unidad de Auditoría y Control Interno
4. Unidad de Infotecnología

En general, es ampliamente reconocido que las normas jurídicas deben demostrar consistencia con la jerarquía administrativa y en sus normas deben expresar coherencia entre sus elementos (supuestos y consecuencias). Esto implica, en primer lugar, que el Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 debe ceñirse a las disposiciones del Decreto Ejecutivo PCM 19-2022 que en su Artículo 2. Numeral 2, dispone que la Subsecretaría de Estado en el Despacho de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social "tendrá adscritas las siguientes Direcciones:

a) Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social;
b) Observatorio de Desarrollo Social;"

El mismo Decreto Ejecutivo en su Artículo 2. Numeral 3, dispone que la Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social ejercerá sus funciones a través de:

a) Coordinación Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños;
b) Dirección General del Adulto Mayor;
c) Dirección General de Desarrollo para las personas con Discapacidad;

El anteriormente citado Artículo del Decreto Ejecutivo, señala en su numeral 4. que la Secretaría General incluye seis Unidades, entre las cuales están:

- Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión;
- Unidad de Modernización;

Mientras que el Acuerdo en cuestión en su parte preambular ni en su parte final, adscribe estas Unidades a la SEDESOL. A este respecto, cabe mencionar que el Reglamento De Organización, Funcionamiento Y Competencias Del Poder Ejecutivo Decreto Ejecutivo en su Artículo 17. Clasifica como "órganos de apoyo de las Secretarías de Estado, ...la Unidad de Planeamiento y Evaluación de Gestión ...(y) las funciones de modernización..." sin que estas Unidades se adscriban a la Secretaría General que según el Artículo 28. le "Corresponde (...) a los Secretarios Generales, la coordinación y supervisión de las siguientes funciones: Servicios legales, comunicación institucional y servicios de gestión de la cooperación externa.

Considerando lo expuesto y con el objetivo de evitar contradicciones entre los instrumentos normativos y en el mismo Acuerdo 012-SEDESOL-2022, se **RECOMIENDA** realizar las enmiendas necesarias en los mencionados Decreto Ejecutivo y Acuerdo Ministerial.

Alcance

En general, el Acuerdo en cuestión abarca lo sustantivo satisfactoriamente, sin embargo, podría sugerirse que la Estructura Organizacional que esta norma refleja cumpla con todas las disposiciones que este mismo cita en sus considerandos. En este sentido, el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo Decreto Ejecutivo Número PCM-008-97, en su Sección Quinta, Secretarías de Estado, Artículo 17. Dispone que -Las Secretarías de Estado deberán disponer de "Órganos de Apoyo", entre los cuales están las Unidades de Planeamiento y Evaluación de Gestión y de Modernización. Dado que en el Acuerdo en cuestión no se manifiesta la inclusión de estas dos Unidades y considerando que debe de existir consistencia con las normas jurídicas citadas en el supuesto del Acuerdo, se **RECOMIENDA** su inclusión como parte del Nivel Técnico Especializado. Sobre la base del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo Decreto Ejecutivo Número PCM-008-97, en el texto de reforma del Acuerdo en cuestión, se ha propuesto la inclusión del correspondiente texto para establecer la Unidad de Planeamiento y Evaluación de Gestión y la Unidad de Modernización.

Contenido (Revisión de Sintaxis, Ortografía, Duplicidades y Otras).

Este acápite contiene una revisión exhaustiva del texto del Acuerdo en cuestión en lo que concierne a su ortografía, sintaxis, duplicidad de funciones dentro y entre las Unidades Administrativas. El propósito es corregir los eventuales errores, evitar duplicidades y simplificar el texto de la norma.

Primer párrafo, penúltima fila: "*Administración pública*" cambiar a "**Administración Pública**".

Segundo párrafo, segunda fila *"Consejo de Secretarios de Estado"* **CAMBIAR** a Consejo de Ministros al tenor de la mencionada Ley General de Administración Pública.

Segundo, 4) "*Consejo de Secretarios de Estado*" **CAMBIAR** a "**Consejo de Ministros**" al tenor de la mencionada Ley General de Administración Pública.

Tercero, penúltima fila "*presidente*" cambiar a "**Presidente**" o en su efecto "**Presidenta**".

Séptimo, penúltima y última línea "….que se deriven y que garanticen la efectiva implementación de la presente Ley", se recomienda **Eliminar** ya que no aporta información y la presente no es una "Ley".

Octavo, antepenúltimo, penúltimo y último párrafo "*La Presidente de la República en Consejo de Ministros, reglamentará lo dispuesto en esta norma. Lo prescrito en el presente Artículo se entenderá sin perjuicio de lo estatuido por leyes especiales.*" Se recomienda **ELIMINAR** ya que los Acuerdos Ministeriales no se reglamentan ya que son normas reglamentarias por sí mismas.

Capítulo 1. Primero, última fila "*y demás disposiciones del Poder Ejecutivo.",* considerando que se hace alusión a normas promulgadas por el Poder Legislativo se recomienda **ELIMINAR** "del Poder Ejecutivo".

Capítulo 2. Octavo, Numeral 13. "*…aprobar*" se recomienda **SUBSTITUIR** con "**instituir**" en el tenor del Arto. 1 del PCM-19-2022. Esta recomendación se sustenta en el hecho que habría políticas que se deben aprobar por el Consejo de Ministros en pleno. Además, el concepto instituir estaría más

de acuerdo con lo estipulado en el mismo artículo, letra B que dicta: "Actualizar, formular y proponer…".

Capítulo 2, Decimo, número 2, penúltimo párrafo. *"…*, los cuales requieren una certificación técnica emitida a través de esta Subsecretaría.*"* se sugiere **CAMBIAR** por "opinión o dictamen técnico". Esta sugerencia se fundamenta en que el actor de "certificar" se debe basar en "normas o especificaciones técnicas" lo cual no existen dentro de la SEDESOL. En el caso que SEDESOL elabore, oficialice y publique estas Normas podrán certificarse los objetos en cuestión. Esta sugerencia se fundamenta, además, para evitar la discrecionalidad del acto de "certificación".

Capítulo 2, Número 14. Ultima línea, se sugiere **AGREGAR** al final del texto: "de acuerdo a la Ley General de Administración Pública, Artículo 34".

Capítulo 2, Undécimo, número 1. Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social.

Capítulo 2, Undécimo, número 1, Letra a. *"…proponer a la Presidencia de la Republica"* se sugiere **MODIFICAR** a "… proponer a la Subsecretaría de Estado en el Despacho Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social". Esta sugerencia se fundamenta en la jerarquía administrativa.

Capítulo 2, Undécimo, número 1, letra b. *"…aprobar políticas públicas"* se sugiere **CAMBIAR** a "proponer políticas públicas" en el tenor del precedente párrafo.

Capítulo 2, Undécimo, número 1, letra e., última línea *"…una certificación técnica"* se sugiere **CAMBIAR** a"…una opinión o dictamen técnico" en el tenor de la fundamentación referente al Capítulo 2, Decimo, número 2, penúltimo párrafo.

Capítulo 2, Undécimo, número 1, letra i, "*Generar las articulaciones correspondientes al interior de la Secretaría*" se sugiere **CAMBIAR** a "Generar las articulaciones a través de la Subsecretaría de Estado en el Despacho Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social al interior de la Secretaría". Esta sugerencia se fundamenta en la jerarquía administrativa.

Capítulo 2, Undécimo, número 1, letra j, se recomienda **ELIMINAR** esta función ya que esta Dirección, por su naturaleza de ser generadora de políticas públicas no tiene asidero técnico ni territorial especifico al contrario de las Unidades Temáticas de la SEDESOL (Adulto Mayor, CONAPOA y PCD).

Recomendación de texto refundido:

a. Actualizar, formular y proponer a la Presidencia de la República, políticas planes, estrategias, programas, proyectos y sus normas legales en materia de desarrollo y protección social, en consonancia con la Visión de País, Plan de Nación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Sistema Nacional de Planificación (SNP) estableciendo la priorización que deberán seguir las demás instituciones del Estado a efectos de orientar estratégicamente las intervenciones destinadas a la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad;

b. Regular, dictaminar, apoyar y proveer de asistencia técnica para la sistemática y periódica revisión de los diseños de políticas, planes sectoriales e institucionales,

planes de desarrollo estatal y municipal, programas y proyectos de desarrollo y protección social, promoviendo la coherencia en la planificación institucional, sectorial e intersectorial en lo referido a la atención a las poblaciones priorizadas; vigilando el cumplimiento de los objetivos derivados del conjunto de leyes que conforman el marco base del Sistema de Desarrollo y Protección Social del País;

c. Elaborar planes, estrategias, protocolos, incluyendo escenarios presupuestarios, para la rápida adaptación de intervenciones e instrumentos de políticas de desarrollo y protección social, de modo tal de poder responder de modo eficiente y eficaz a cambios importantes del contexto, eventuales contingencias de gravedad y alto impacto socio-económico, sanitario y ambiental que afecten a la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad;

d. Liderar la creación e implementación de los mecanismos que hagan posible el ejercicio de la rectoría de la Secretaría en las intervenciones de desarrollo y protección social destinadas a atender a las poblaciones priorizadas, regulando y gestionando los recursos necesarios de las instituciones que integran el Sector Social, así como emitiendo un dictamen técnico de los Planes de acción de las Políticas Públicas de dichas instituciones;

e. Proponer mecanismos de coordinación al interior de la Secretaría de Desarrollo Social para la generación de datos, información, estudios y otros que apoyen la generación de instrumentos de políticas públicas en materia de desarrollo y protección social.

Capítulo 2, Undécimo, 2. Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas.

Capítulo 2, Undécimo, 2. b. "*Construir un Sistema de seguimiento, estudio y evaluación*" **ELIMINAR** palabra "estudio" ya que esta función le compete a CHEPES.

Capítulo 2, Undécimo, 2. c. *"Generar acuerdos intersectoriales que faciliten la instrumentación de los mecanismos de ejercicio de la rectoría;"*, se sugiere ELIMINAR esta función ya que es de competencia de la Dirección de Coordinación Intersectorial tal como se dispone en: DÉCIMO TERCERO. Numeral 3, **Dirección de Coordinación Intersectorial.** e. "Organizar y fortalecer los espacios y mecanismos de articulación con todos aquellos sectores del Estado, sector privado y demás actores sociales de la población hondureña, que llevan adelante algún tipo de acción destinada a promover el desarrollo y la protección social, para impulsar y validar mecanismos de recepción de la demanda social y la oferta de las políticas públicas para el desarrollo y protección social;"

Capítulo 2, Undécimo, 2. d. *"Liderar la elaboración y actualización de los marcos estratégicos que guíen las políticas, programas y proyectos de desarrollo y protección social,..."* se recomienda **ELIMINAR** el párrafo ya que esta es una función general atribuida a la Dirección de Políticas Públicas. Además, esta función no corresponde al objetivo general de esta Dirección que cita "... liderar la formulación y puesta en marcha de un plan estratégico de seguimiento y evaluación de las políticas de desarrollo y protección social..."

Capítulo 2, Undécimo, 2. e. *"Participar activamente en la revisión de los diseños vigentes"* se sugiere **CAMBIAR** a "Establecer las metodologías y realizar la revisión del diseño de ". Esta sugerencia se basa en el razonamiento que la Dirección es la encargada de "…liderar la formulación y puesta en marcha de un plan estratégico de seguimiento y evaluación de las políticas de desarrollo…".

Capítulo 2, Undécimo 2. f. *"Promover la coherencia entre las diversas planificaciones sectoriales de aquellas instituciones responsables de políticas, programas y proyectos destinados a la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad, velando por la consistencia entre la planificación y los recursos presupuestarios;"* **ELIMINAR** ya que no es una función de seguimiento y es una función bajo el mandato de la Dirección de Políticas Públicas en su acápite de d. que dice "Establecer la priorización de la ejecución de las políticas públicas de desarrollo y protección social de forma integral que deberán seguir las demás instituciones del Estado;".

Recomendación de texto refundido:

a. Vigilar el cumplimiento de los objetivos derivados del marco de políticas y las leyes que conforman el marco base del Sistema de Desarrollo y Protección Social del País, en las actividades realizadas por las distintas Instituciones del estado, con base en la aplicación de los principios de: Respeto a la Persona Humana, Integralidad, Derechos Humanos, Igualdad, Equidad de Género, Transparencia y Participación Ciudadana;

b. Construir un Sistema de Seguimiento y Evaluación ex ante y ex post de las Políticas Públicas, Planes, Programas y Proyectos de Desarrollo y Protección Social a fin de proveer información pertinente y oportuna de los resultados, efectos e impactos y recomendaciones para mejorar la gestión en aras de asegurar las metas y objetivos establecidos;

c. Establecer las metodologías y realizar la revisión del diseño e implementación de las intervenciones derivadas de las políticas de desarrollo y protección social, desempeñando un rol regulador en lo relacionado a los tipos de seguimiento y evaluación;

d. En común acuerdo con la Dirección de Políticas Públicas y Chepes, elaborar y proponer un Portafolio de Evaluaciones ante la Subsecretaría de Estado en el Despacho Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social al interior de la Secretaría" para su aprobación.

e. Desarrollar evaluaciones de evaluabilidad, de diseño ex ante, intermedias y ex post, evaluaciones de Implementación, evaluaciones de resultados, efecto e impacto y otras que se requieran para alinear las intervenciones en el Sector Social con las prioridades y objetos de la Política de Desarrollo y Protección Social.

f. Proveer de resultados de las evaluaciones a la Dirección de Políticas Públicas y a CHEPES

Undécimo 3. Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES).

Undécimo 3. letra a. *"Promover innovación en las intervenciones destinadas a atender a la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad a través de un laboratorio especializado con potencial para transferir dichos aprendizajes al resto de la institucionalidad social."* **ELIMINAR** ya que la función de Promoción de la innovación es de incumbencia exclusiva de la Dirección de innovación Social.

Undécimo 3. Letra c. *"Ayudar a sensibilizar para que la expansión o fortalecimiento de un sistema de protección social se constituya en prioridad nacional;"* Se sugiere **ELIMINAR** ya que la función está implícita en f. "Desarrollar líneas de difusión de conocimiento científico en temas de desarrollo y protección social,..."

Recomendación de reforma de texto:

a. Desarrollar un Sistema de Gestión del Conocimiento que permita la Identificación, almacenamiento, evaluación y sistematización de objetos de conocimiento a fin de proveer de información relevante en áreas prioritarias establecidas por las Políticas y Lineamientos de Desarrollo y Protección Social;

b. Realizar estudios estratégicos sobre políticas de desarrollo y protección social, generando evidencias y lecciones aprendidas de la experiencia nacional e internacional que sean de plena utilidad para la toma de decisiones con énfasis en poblaciones priorizadas, eventuales riesgos (naturales, económicos, sanitarios, conflictos bélicos), e intervenciones de desarrollo y protección social;

c. Establecer alianzas con instituciones académicas nacionales e internacionales con el propósito de coordinar estudios e investigaciones e intercambiar experiencias y lecciones aprendidas sobre la Gestión del Conocimiento y sus resultados con enfoque de pobreza y vulnerabilidad social;

d. Promover un enfoque de gestión del conocimiento orientado a producir evidencia, que promueva apropiadas tomas de decisiones operativas, técnicas y políticas por parte de las instituciones del país con responsabilidad en el desarrollo y la protección social;

e. Desarrollar líneas de difusión de conocimiento científico en temas de desarrollo y protección social, así como otros temas relacionados con el Plan de Gobierno Bicentenario; enfatizando la divulgación editorial dirigida a públicos diversos y zonas con poco acceso a medios y espacios para la lectura, con el propósito de promover consensos sobre los tópicos fundamentales de desarrollo y protección social como medio para enfrentar la extrema pobreza, la pobreza y la vulnerabilidad;

f. Liderar los procesos de formación y capacitación continua al personal de la Secretaría y demás instituciones con responsabilidad en materia de desarrollo y protección social, con el propósito de fortalecer las capacidades analíticas e instrumentales.

Undécimo 4. Observatorio de Desarrollo Social.

Undécimo, 4. Preámbulo. tercera línea "...mediante la recopilación de informes relevantes..." **CAMBIAR** a "mediante la generación, recopilación, registro y sistematización de datos e información" que se fundamenta por la función principal del Observatorio.

Undécimo 4. letra a. "*Promover la consolidación de un sistema de identificación, selección y registro único de personas beneficiarias de los programas de desarrollo y protección social, administrando el Registro de Beneficiarios de Honduras (SIRBHO)…*" **CAMBIAR** el párrafo completo y **REFUNDIR** con párrafo siguiente letra b "Administrar y desarrollar el Registro de Beneficiarios de Honduras (SIRBHO) como el sistema de identificación, selección y registro único de personas beneficiarias de los programas de desarrollo y protección social sobre la base de criterios técnicos y científicos que aseguren la transparencia y la no discriminación en la cobertura de los hogares focalizados, garantizando el derecho a la privacidad de los datos a efectos de producir, registrar y actualizar información social de relevancia para el diseño e implementación transparente de políticas y programas de desarrollo social;"

Undécimo 4. letra k. *"Articular con la Unidad de Protección Social Adaptativa…"* **CAMBIAR** a "Articular con la Dirección de Políticas Públicas y otras Direcciones y Unidades de SEDESOL que así lo requieran …" lo que se fundamenta en el hecho que la demanda de datos e información puede provenir de cualquier Unidad de SEDESOL.

Propuesta de reforma de texto:

Preámbulo:

El Observatorio de Desarrollo Social tendrá rango de Dirección General, y su objetivo será analizar y evaluar de forma permanente y continúa, los niveles de pobreza en Honduras y los factores vinculados con la misma, mediante la generación, recopilación, registro y sistematización de datos e información de los hogares y de las intervenciones en los sectores y grupos vulnerables focalizados, en el marco de la Política Pública en materia social.

a. Dirigir la operación del Observatorio mediante la recopilación, sistematización y análisis de la información relevante que permita monitorear avances en las prioridades que el país se fije en materia de desarrollo y protección social;

b. Generar información base para detectar brechas de desarrollo y protección social en perspectiva de ciclo de vida, grupos vulnerables y áreas geográficas para fundamentar una apropiada focalización de las políticas y programas de desarrollo y protección social y la generación de intervenciones específicas con alto potencial de replicabilidad y escalabilidad destinadas a grupos poblacionales en situaciones de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad;

c. Promover acuerdos con instituciones del Estado que administren registros y generen datos e información estadística y de otra índole que permita el intercambio y la generación de información relevante para suplir la necesidad de datos e información del Observatorio.

d. Desarrollar mecanismos que permitan la interoperabilidad de diversos sistemas de registro y generación de información social que le permitan a la Secretaría ejercer la gobernanza de la información social directamente relacionada con su ámbito de competencia;

e. Proveer de datos e información requerida por las instituciones que integran el Sector Social con el propósito de orientar la focalización de la oferta programática de acuerdo a las prioridades de la Política de Desarrollo y Protección Social.

f. Articular con la Dirección de Políticas Públicas y otras Direcciones y Unidades de SEDESOL que así lo requieran la generación y actualización permanente de aquella información social que sea pertinente para generar los planes y estrategias de desarrollo y protección social, con enfoque de contingencia adaptativa;

g. Establecer los mecanismos y dispositivos que promuevan el acceso a información estratégica que el Programa Red Solidaria y el Programa de Acción Solidaria (PROASOL) requieran para el cabal cumplimiento de sus objetivos y acciones;

h. Administrar y desarrollar el Sistema de Información y Registro de Beneficiarios de Honduras (SIRBHO) como el sistema de identificación, selección y registro único de personas beneficiarias de los programas de desarrollo y protección social sobre la base de criterios técnicos y científicos que aseguren la transparencia y la no discriminación en la cobertura de los hogares focalizados, garantizando el derecho a la privacidad de los datos a efectos de producir, registrar y actualizar información social de relevancia para el diseño e implementación transparente de políticas y programas de desarrollo social;"

i. Administrar y desarrollar el Registro de la Oferta Programática Institucional y de las Organizaciones Sociales (ROPI) para garantizar la articulación interinstitucional entre las Secretarías de Estado a fin de optimizar la inversión gubernamental y no gubernamental a través de la identificación, mapeo y actualización de la información de programas y proyectos a nivel nacional, con influencia en la población de atención de la Política de Protección Social y garantizar su seguimiento programático y operativo.

j. Administrar y desarrollar el Sistema de Atención al Migrante Retornado (SIAMIR) para facilitar el procesamiento de datos de censos de población y vivienda, encuestas y estadísticas vitales entre otras fuentes de datos, con ello se facilitará el procesamiento y análisis de los datos de las poblaciones vulnerables para reconocer sus perfiles, con todos los datos personales, laborales, domiciliares, de salud, educación y demás pormenores, de las personas que son retornadas.

k. Administrar y desarrollar otros sistemas de registro y procesamiento de datos e información que sean relevantes para la formulación e implementación de Políticas, Planes, Estrategias, Programas y Proyectos de Desarrollo y Protección Social.

Undécimo 5. Coordinación Nacional de los Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA).

Undécimo 5. Preámbulo penúltima fila "*...de los Pueblos Indígenas y...*" **CAMBIAR** a "...de los Pueblos Originarios..." en consecuencia con el encabezado del preámbulo.

Undécimo 5. Letra a. *"Apoyar a la Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social en la formulación de políticas, planes y proyectos, para el cumplimiento de las funciones de*

SEDESOL " **CAMBIAR** a "En estrecha colaboración con y bajo las orientaciones de la Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social, contribuir en la formulación de políticas, planes, programas o proyectos, leyes y otras instrumentos de acuerdo a las prioridades de Gobierno en el Sector Social y el desarrollo e inclusión social de los Pueblos Originarios y Afrohondureños;". La sugerencia de cambio se basa en que el apoyo de CONAPOA a la Dirección de Políticas, o a cualquier otra dependencia de SEDESOL, tiene como propósito principal de cumplir y hacer cumplir las políticas de Gobierno y en segundo lugar servir de apoyo a la institución donde pertenece. Además, la sugerencia enfatiza que CONAPOA tiene un nivel de responsabilidad mayor que el mero "apoyo" en la formulación de los instrumentos de política.

Undécimo 5. letra b, Se sugiere **CAMBIAR** todo el párrafo por "Desarrollar todas las acciones necesarias en términos de políticas internas, Acuerdos Ministeriales, reglamentos, protocolos y otros para la inclusión de la perspectiva de Pueblos Originarios y Afrohondureños en todos los instrumentos de política en particular y en el quehacer de la SEDESOL en general; "

Undécimo 5, letra c. Se sugiere CAMBIAR todo el párrafo a "Establecer los criterios, parámetros y macro- indicadores para el seguimiento y evaluación de los instrumentos de política, incluyendo Políticas Públicas, Planes, Estrategias, Programas y Proyectos" Esta sugerencia se orienta hacia una acción que posibilita la inserción real de la perspectiva de los Pueblos Originarios y Afrohondureños que la acción de mera "coordinación".

Undécimo 5, letra d. Se sugiere **CAMBIAR** todo el párrafo a "Elaborar una propuesta de Decreto Ejecutivo de Protocolo de Inserción de la Perspectiva de Pueblos Originarios en la Gestión Pública de Honduras y proveer de asistencia técnica y capacitación en su aplicación a las instituciones del Estado que así lo requieran;"

Undécimo 5, letra e. ultima línea *"...Pueblos Indígenas"* **CAMBIAR** a "...Pueblos Originarios..." en consecuencia con argumento anterior.

Undécimo 5, letra f. *"...Indígenas"* **CAMBIAR** a "Originarios" en consecuencia con antes mencionado.

Undécimo 5, letra g. *"Coordinar..."* se sugiere **CAMBIAR** a "Coordinar con el ODS...". Esta sugerencia se fundamenta en que la mera "coordinación" en si no aporta a orientar el accionar de la CONAPOA ya que carece de sujeto. Además, se sugiera **CAMBIAR** *"...Indígenas"* a "de los Pueblos Originarios" en consecuencia con antes mencionado.

Undécimo 5, letra h. *"Formular y actualizar los planes de desarrollo, programas o proyectos de coordinación interinstitucional o cooperación internacional relacionados con los asuntos indígenas y Afrohondureños"* se sugiere **REFORMULAR** a "En estrecha colaboración y bajo la supervisión de la Dirección de Políticas Públicas, UPEG y la Unidad de Cooperación Externa formular y actualizar los planes de desarrollo, programas o proyectos de coordinación interinstitucional o cooperación internacional relacionados con los Pueblos Originarios y Afrohondureños". La sugerencia se basa en el hecho que es la Dirección de Políticas públicas que es responsable de la formulación de instrumentos de política y, por lo tanto, todas las Unidades de SEDESOL se deben regir por sus orientaciones estratégicas y metodológicas. Además, todas las intervenciones que requieran de financiamiento del tesoro deben pasar por escrutinio de la UPEG y, aquellas que requieran de

financiamiento de la cooperación externa deben ser sancionados por la Unidad de Cooperación Externa.

Undécimo 6. Dirección General de Adulto Mayor

Undécimo 6 Preámbulo. Aquí es necesario agregar que las funciones de la DIGAM están consignadas en el Arto. 17 de la **Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados Decreto Legislativo 199-2006**. Además, se debe mencionar que se sugiere reformar el texto del Preámbulo ya que, en línea con el Decreto Ejecutivo PCM 19-2022, se utiliza el concepto de "formalización" cuyo acto no procedería en este caso ya que el acto de la ley ya estaría consumado por el mero hecho de ser Ley. En este caso, se sugiere **REEMAPLAZAR** el término "Formalizar" por "Implementar". Además, se sugiere **ELIMINAR** ", utilizando como base la formalización y formulación de la "*Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados"* (Decreto Legislativo 199-2006 del 21 de Julio del 2007). Serán sus atribuciones:" ya que sería una mención innecesaria.

Undécimo 6, letras a – v. En el caso de las atribuciones y funciones de la DIGAM, cabe destacar que aquellas rescatadas por la SEDESOL en el ACUERDO MINISTERIAL No. 012-SEDESOL-2022, no corresponden al mandato de la DIGAM, sino que son atribuciones y funciones expresamente establecidas para el Director General. Actualmente, al no existir la figura de Director General estas atribuciones y funciones deberían recaer en la actual jefatura de la DIGAM, pero de ningún modo convertirse en las funciones de la Dirección ya que sus funciones son aquellas mencionadas en el citado Arto. 2 de la Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados Decreto Legislativo 199-2006 que determina que la DIGAM (…) Tiene como propósito garantizar el cumplimiento de la finalidad y objetivos de esta Ley". En términos prácticos, se propone rescatar aquellas funciones atribuidas en la Ley al Director General de la DIGAM que tienen efecto en la aplicación de la misma y refundirlas con la finalidad y objetivos de la Ley, Por lo tanto, se sugiere **CAMBIAR** el actual texto a:

a) Efectuar campañas de promoción y difusión de la Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados y de las políticas que surjan de ellas;
b) Crear y ejecutar una Política Nacional para el Adulto Mayor y Jubilados.
c) Desarrollar e implementar un Plan Nacional Operativo para el adulto Mayor y jubilados
d) Dar seguimiento y evaluar la implementación de la Política Nacional del Adulto Mayor y Jubilados, entre otros, solicitando a las instituciones de atención y previsión social un informe semestral sobre su funcionamiento;
e) Formular programas y acciones a fin de Impulsar el desarrollo humano integral de los adultos mayores y jubilados observando el principio de equidad de género, así como la revalorización del papel de la mujer y el hombre en la vida social, económica, política, cultural y familiar.
f) Impulsar programas de atención al adulto mayor y jubilados, orientados al mejoramiento de su calidad de vida, en coordinación con las instituciones públicas y privadas;
g) Formular programas, proyectos y ejecutar acciones destinadas a que los adultos mayores en su vida activa se incorporen a los sistemas provisionales de carácter público, privado o mixtos vigentes en el país.

h) Establecer programas, proyectos y ejecutar acciones orientados a que los Adultos Mayores y Jubilados tengan acceso a los servicios médico hospitalarios públicos o privados.
i) Apoyar con asistencia técnica la organización y participación del Adulto Mayor y Jubilados.
j) Impulsar la investigación integral de la situación del adulto y Jubilado a fin de enfocar soluciones a sus problemas prioritarios.
k) Establecer una base de información, sobre las condiciones socio-económicas y demográficas del adulto mayor y jubilados;
l) Promover la inclusión de componentes de la materia de Gerontología en los programas de todos los niveles educativos del país;
m) Propiciar la formación de recurso humano, técnico y profesional, en las áreas de Gerontología y Geriatría, con el fin de garantizar la cobertura de los servicios de salud requeridos por la población adulta mayor y jubilados
n) Gestionar becas o financiamiento para la especialización en las materias de Gerontología y Geriatría;
o) Realizar investigaciones geronto-geriátricas;
p) Otorgar las licencias de funcionamiento y ejercitar la supervisión correspondiente a las instituciones de atención al adulto mayor y jubilados, en coordinación con las Secretarías de Estado del Ramo;
q) Ubicar a los adultos mayores indigentes en institutos de atención, previo estudio de su entorno socio-cultural, económico y de salud;
r) Establecer de manera permanente servicios de asesora jurídica, para orientar en sus derechos al adulto mayor y jubilados;
s) Vigilar y promover que los Adultos Mayores y Jubilados accedan al disfrute de los descuentos tarifas especiales establecidas por la presente Ley
t) Crear una Bolsa de Trabajo, incentivando la capacidad laboral del adulto mayor y jubilados en coordinación con la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social;
u) Promover la eliminación de las barreras arquitectónicas para el adulto mayor y jubilados en la planificación urbana y las construcciones en general;
v) Dictaminar sobre el diseño arquitectónico o plano de construcción y remodelación de los Institutos de Atención al Adulto Mayor y Jubilados, a fin de que reúnan los requisitos esenciales para la atención de los mismos;
w) Crear programas de alfabetización del adulto mayor y jubilados.

Undécimo. 7. Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad

Undécimo 7, Preámbulo. Final de Texto, se sugiere **AGREGAR** "El Artículo 60 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, Decreto Legislativo 160-2005 establece que las funciones de la Dirección son:

Undécimo 7, letra a-k. Se sugiere **CAMBIAR** la secuencia de las funciones a-k conforme a la secuencia que sigue la mencionada Ley.

Undécimo 7, letra b, *"Desarrollar los programas…"* se sugiere **CAMBIAR** a "Desarrollar sus propios programas…" al tenor exacto del texto de Ley.

Undécimo 7, letra m, *"Crear y promover programas de empleo protegido, micro empresas, cooperativas y talleres…"* se sugiere **CAMBIAR** a "Crear y promover programas de empleo protegido, micro talleres de producción…" al tenor exacto del texto de Ley.

Ley De Equidad Y Desarrollo Integral Para Las Personas Con Discapacidad	**Acuerdo 012-SEDESOL-2022**
1) Establecer políticas y dar seguimiento a las aprobadas por el Gabinete Social, para la prevención, atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, formulando los planes de ejecución que sean necesarios para atender las necesidades de las personas con discapacidad;	a. Establecer políticas y dar seguimiento a las aprobadas por el Gabinete Social, para la prevención, atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, formulando los planes de ejecución que sean necesarios para atender las necesidades de las personas con discapacidad;
2) Coordinar con las diferentes instituciones públicas y privadas programas orientados a la prevención, habilitación, rehabilitación integral y promoción de los derechos de las personas con discapacidad;	c. Coordinar con las diferentes instituciones públicas y privadas programas orientados a la prevención, habilitación, rehabilitación integral y promoción de los derechos de las personas con discapacidad;
3) Establecer alianzas estratégicas con los gobiernos locales, para materializar los objetivos y disposiciones de la presente Ley;	d. Establecer alianzas estratégicas con los gobiernos locales, para materializar los objetivos y disposiciones de la presente Ley
4) Desarrollar sus propios programas para lograr la integración social de las personas con discapacidad;	b. Desarrollar los programas y proyectos necesarios para lograr la integración social de las personas con discapacidad;
5) Emitir dictámenes y opiniones técnicas relacionadas con el tema de la discapacidad;	k. Emitir dictámenes y opiniones técnicas relacionadas con el tema de la discapacidad;
6) Promover la organización y participación de la sociedad civil para contribuir a la integración social de las personas con discapacidad;	e. Promover la organización y participación de la sociedad civil para contribuir a la integración social de las personas con discapacidad;
7) Suscribir acuerdos de cooperación técnica y ayuda económica con organismos nacionales e internacionales;	f. Suscribir acuerdos de cooperación técnica y ayuda económica con organismos nacionales e internacionales;
8) Gestionar para las asociaciones de y, para, personas con discapacidad el acceso a financiamiento nacional e internacional, para la ejecución de programas y proyectos de acuerdo a los servicios que cada una brinde;	g. Gestionar para las asociaciones de y, para, personas con discapacidad el acceso a financiamiento nacional e internacional, para la ejecución de programas y proyectos de acuerdo a los servicios que cada una brinde;
9) Apoyar las organizaciones de y, para, personas con discapacidad con recursos económicos manejados por la Dirección, para el financiamiento de los proyectos que impulsen estas organizaciones en beneficio de las personas con discapacidad;	h. Apoyar las organizaciones de y, para, personas con discapacidad con recursos económicos manejados por la Dirección, para el financiamiento de los proyectos que impulsen estas organizaciones en beneficio de las personas con discapacidad;
10) Gestionar y otorgar, con sus propios recursos becas para las personas con necesidades educativas especiales, de manera que éstos puedan realizar estudios en los diferentes niveles educativos, dentro y fuera del país.	i. Gestionar y otorgar, con sus propios recursos becas para las personas con necesidades educativas especiales, de manera que éstos puedan realizar estudios en los diferentes niveles educativos, dentro y fuera del país.
11) Llevar un registro de las organizaciones de y, para, personas con discapacidad;	j. Llevar un registro de las organizaciones de y, para, personas con discapacidad;
12) Emitir la respectiva identificación para la persona con discapacidad;	l. Emitir la respectiva identificación para la persona con discapacidad;
13) Crear y promover programas de empleo protegido, micro talleres de producción auto sostenible, para la inserción laboral de las personas con discapacidad que no tienen una fuente de empleo;	m. Crear y promover programas de empleo protegido, micro empresas, cooperativas y talleres de producción auto sostenible, para la inserción laboral de las personas con discapacidad que no tienen una fuente de empleo;

Ley De Equidad Y Desarrollo Integral Para Las Personas Con Discapacidad	Acuerdo 012-SEDESOL-2022
14) Promover y apoyar la comercialización de los productos manufacturados por las personas con discapacidad;	n. Promover y apoyar la comercialización de los productos manufacturados por las personas con discapacidad;
15) Conocer de oficio sobre situaciones de discriminación por razones de discapacidad y tomar las acciones mediante las instancias pertinentes;	o. Conocer de oficio sobre situaciones de discriminación por razones de discapacidad y tomar las acciones mediante las instancias pertinentes;
16) Requerir la información pertinente de las instituciones públicas sobre la ejecución de planes y actividades relacionadas a discapacidades y hacer a las mismas las recomendaciones necesarias;	p. Requerir la información pertinente de las instituciones públicas sobre la ejecución de planes y actividades relacionadas a discapacidades y hacer a las mismas las recomendaciones necesarias;
17) Promover permanentemente programas y campañas de sensibilización, capacitación e información para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a la salud, trabajo, educación y a todos los aspectos necesarios para su desarrollo dentro de la sociedad;	q. Promover permanentemente programas y campañas de sensibilización, capacitación e información para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a la salud, trabajo, educación y a todos los aspectos necesarios para su desarrollo dentro de la sociedad;
18) Realizar y coordinar investigaciones con las instituciones públicas y privadas, sobre las diferentes discapacidades y estado socioeconómico de la población de discapacidad;	r. Realizar y coordinar investigaciones con las instituciones públicas y privadas, sobre las diferentes discapacidades y estado socioeconómico de la población de discapacidad;
19) Proporcionar servicios legales para defender los derechos de las personas con discapacidad y vigilar el eficaz cumplimiento a la presente Ley; y,	s. Proporcionar servicios legales para defender los derechos de las personas con discapacidad y vigilar el eficaz cumplimiento a la presente Ley;
20) Las demás que sean propias de su ámbito de competencia.	t. Las demás que sean propias de su ámbito de competencia.

DUODECIMO. Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social.

Duodécimo Preámbulo. Se sugiere **REEMPLAZAR** el texto del Acuerdo según el tenor del texto del Artículo 4. Del Decreto Ejecutivo PCM-19-2022 que dicta:

> *"La Subsecretaría de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social, será la encargada de promover la regulación, a través de operaciones y protocolos, del diseño e implementación de aquellos programas de desarrollo y protección social, que lleven a cabo las diversas instituciones estatales. Además de estas tareas, tendrá a su cargo la dirección de la articulación interinstitucional e intersectorial de la oferta estatal, facilitando espacios participativos y democráticos."*

Duodécimo 2. *"Generar los mecanismos para una gestión eficiente y coordinada de los fondos provenientes de la cooperación internacional, destinados a intervenciones para el desarrollo y protección social; "* Se sugiere **ELIMINAR** ya que esta función está consignada en la Unidad de Cooperación Externa y Movilización de Recursos bajo la tutela de la Secretaría General y genera una duplicidad de funciones.

Duodécimo 6. "Desarrollar e implementar la estrategia de monitoreo de programas y proyectos de desarrollo y protección social; " se sugiere **ELIMINAR** las palabras "Desarrollar e" y **ADICIONAR** el siguiente texto al final de la frase "que sean implementados por otras instituciones del Estado en el Sector Social". Esta sugerencia se orienta hacia evitar duplicidad de funciones con la Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas. El párrafo se leería: "Implementar la estrategia de monitoreo de programas y proyectos de desarrollo y protección social que sean implementados por otras instituciones del Estado en el Sector Social".

Decimotercero, 1. Dirección de Regulación Programática

Decimotercero, 1, letra a. primera línea *"Construir los parámetros técnicos…"* se sugiere **CAMBIAR** a "Divulgar" ya que la "Construcción de los parámetros" está a cargo de la Dirección de Políticas Pública atendiendo los Lineamientos de la Dirección General de Inversión Pública de la SEFIN intermediados por la UPEG de SEDESOL.

IDEM, última línea, *"ciclo de los proyectos;"* se sugiere **AGREGAR** al final del texto "…que se ejecuten por otras instituciones del Estado del Sector Social" esta sugerencia se basa en el hecho que las competencias de esta Dirección se aplican al ámbito externo de SEDESOL.

Decimotercero, 1, letra b. *"Apoyar la formulación de"* se sugiere **AGREGAR** al inicio del texto "Conforme a la demanda de las instituciones del Estado, apoyar…". Esta recomendación sugiere que la iniciativa de solicitar apoyo tendría que provenir de las demás instituciones del Sector Social según sus propias necesidades de asistencia.

Decimotercero, 1, letra c. *"Desarrollar los planes de asistencia técnica y capacitación a las instituciones en la aplicación del marco normativo;"* se sugiere **REFORMULAR** a "*Elaborar un Plan General de Asistencia Técnica y Capacitación para la aplicación del marco normativo del Sector Social para estar en condiciones de proveer Asistencia Técnica y Capacitación a las instituciones del Estado en el Sector Social que así lo demanden*". Esta sugerencia se basa en la necesidad de racionalizar los recursos por medio de la aplicación de medios e instrumentos uniformes de asistencia técnica y capacitación por demanda.

Decimotercero, 1. letra d. *"D: Establecer la priorización de la ejecución de las políticas públicas de desarrollo y protección social de forma integral que deberán seguir las demás instituciones del Estado;"* Esta función es similar a la que se designa a la Dirección de Políticas Públicas "D: Establecer la priorización de la ejecución de las políticas públicas de desarrollo y protección social de forma integral que deberán seguir las demás instituciones del Estado;". Se supone que, al priorizar las políticas públicas, sus derivados en programas y proyectos deberán seguir la secuencia trazada por lo que no sería necesario realizar una vez más un ejercicio de priorización. En este sentido, la función de la Dirección de Regulación Programática se convierte en superflua. Por lo tanto, se sugiere su **ELIMINACIÓN**.

Decimotercero, 1. letra e. y q. Considerando que ambas funciones tienen un similar objetivo se propone refundirlas en una sola función:

> "Gestionar en favor de las instituciones del Sector Social soluciones armoniosas que disminuyan riesgos técnicos y administrativos de ejecución operativa, que pudieran afectar la correcta aplicación de políticas públicas, programas y proyectos;"
>
> "Diligenciar los riesgos técnicos y administrativos de la ejecución operativa de las instituciones que integran el Sector Social."
>
> A:
>
> "Proveer de Asistencia Técnica a las instituciones del Sector Social en aras de disminuir los riesgos técnicos y administrativos que pudiesen afectar la ejecución de sus intervenciones

y, por lo tanto, perjudicar la implementación de las políticas públicas, programas y proyectos;

Decimotercero, 1. letra f. Esta función tiene dos aristas que comprometen las funciones de otras instituciones del Estado: 1. La función de "Regular los recursos" es una función exclusiva del Congreso Nacional que a través de las Disposiciones Anuales de Presupuesto regula la asignación de los recursos financieros del erario público a los Poderes del Estado, incluyendo las Instituciones que integran el Sector Social. Por otro lado, la Secretaría de Finanzas es la que, a través de la Dirección General de Presupuesto, administra las asignaciones presupuestarias y puede, dentro de ciertos límites, realizar transferencias presupuestarias entre Secretarías de Estado. Los Proyectos de Inversión Pública deben seguir un procedimiento establecido por la Dirección General de Inversión Pública de SEFIN para la inclusión en el Plan de Inversión Pública y, eventual, posterior inclusión en el Sistema Nacional de Inversión Pública. Por lo tanto, en su aspecto de "Regular los recursos" esta función no se puede consignar a la Dirección de Regulación Programática.

En lo que se refiere a la segunda arista correspondiente a la función de "apoyar la gestión de los recursos…" se debería considerar que el Sector Social debe contar con un único Portafolio de Programas y Proyectos de Inversión Pública basado en un Plan Estratégico Sectorial. Este Portafolio debería ser gestionado ante la SEFIN por el Consejo Social. En caso que se decida la permanencia de esta función de "Apoya la gestión de los recursos" sin que las intervenciones del Sector Social se enmarquen en un solo instrumento de gestión como lo sería un único Portafolio de Programas y Proyectos Inversión Pública, se arriesga la dispersión de esfuerzos y recursos. Por lo tanto, la función de "apoyar la consecución de recursos" debería **ELIMNARSE**.

Decimotercero, 1. letra g. *"Establecer los instrumentos de medición de alcances y resultados de las intervenciones en el tema de Protección Social ejecutadas por Organizaciones No Gubernamentales, nacionales o internacionales;"*. Esta función ya se realiza por diferentes instituciones del Estado, a saber: La Dirección de Regulación, Registro y Seguimiento de Asociaciones Civiles (DIRRSAC) de la Secretaría de Gobernación, Justicia y Descentralización que ha establecido la forma y contenido de los Informes Anuales que deben remitir las ONGs; y la Dirección de Transparencia de SEFIN que ha regulado y establecido el Registro para Certificación de Ejecutores de Fondos Públicos para la remisión de los Informes Mensuales de Liquidación Financiera y Ejecución Física y los Informes de Resultados al Finalizar el Proyecto de las ONGs cuyas actividades en el Sector Social son financiadas con recursos del erario público. Por lo tanto, se sugiere la **REFORMULACIÓN** de esta función a "En común acuerdo con la Secretaría de Gobernación, Justicia y Gobernación y Secretaría de Finanzas, revisar periódicamente y, eventualmente, actualizar los formatos de los Informes que deben remitir las ONGs dando cuenta de sus resultados."

Decimotercero, 1. letras h. y j. Se sugiere **REFUNDIR** ambas funciones ya que presentan un mismo propósito.

h. Revisar que los planes operativos anuales (POA) de las instituciones que integran el Sector Social se encuentren vinculados al marco del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Planes Estratégicos Sectoriales para hacer efectiva su aplicación y obtención de resultados;

j. Emitir dictamen técnico sobre la viabilidad de los planes operativos anuales (POA) de programas y proyectos relacionados con desarrollo y protección social;

A:

"Emitir Dictamen Técnico sobre la viabilidad técnica y financiera de los Planes Operativos Anuales (POA) de las instituciones que integran el Sector Social asegurando que estos estén vinculados al Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Plan Estratégico Sectorial para hacer efectiva su aplicación y obtención de resultados;".

Decimotercero, 1. letra i, Se sugiere **ELIMINAR** la función de *"Implementar un sistema de seguimiento a las acciones estratégicas de desarrollo y protección social;"* ya que duplica la función de la Dirección de Monitoreo Programático " "h. Realizar el seguimiento al cumplimiento de las metas y resultados en el ámbito de desarrollo y protección social establecidos en el Sistema de Gerencia Pública por Resultados y Transparencia (SIGPRET)". Se debe enfatizar que la división del trabajo es tal que la Dirección de Regulación Programática "regula", mientras que la Dirección de Seguimiento Programático "ejecuta".

Decimotercero, 1. letra k, Esta función se dirige a dos actores: empresa privada y cooperantes. En lo que se refiere a "cooperantes", esta función ya es asumida por la Dirección de Cooperación Externa y Movilización de Recursos *"c. Coordinar con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional los acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación técnica y financiera con organismos internacionales, para temas relacionados con desarrollo y protección social para el apropiado registro y articulación de las líneas de intervención a fin de converger en los objetivos de políticas y resultados del direccionamiento estratégico de la protección social."* Por lo tanto, se sugiere **ELIMINAR** a los "cooperantes" y "*de cooperación internacional*" en esta función.

Decimotercero, 1. letra l, Esta función se duplica con la función letra p. por lo que se sugiere refundir en una sola función:

"L. Realizar la revisión periódica de la aplicación de las disposiciones normativas a través de la verificación técnica y/u operativa, a fin de dar cumplimiento a los objetivos de los programas y a las normas vigentes;"

"p. Emitir Dictamen Técnico de cumplimiento a los lineamientos de la normativa vigente y en el marco de Protección Social;"

A:

"Revisar periódicamente y emitir Dictamen Técnico de verificación sobre la aplicación de los lineamientos y disposiciones normativas, a fin de dar cumplimiento a los objetivos de los programas en el marco de la Protección Social;"

Decimotercero,1. letra n y o, Estas funciones contradicen el marco normativo vigente ya que la "aprobación o incorporación de la Personería Jurídica de Organizaciones No Gubernamentales DE DESARROLLO" está regulado por la Ley Especial de Fomento para las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo, Decreto Legislativo 32-2011 y su Reglamento Acuerdo Ejecutivo 65-2013. Lo mismo rige para la función "de "Regular la inscripción de convenios a ser ejecutados

por Organizaciones No Gubernamentales". En caso que se desee alguna función que tenga como propósito influir en el proceso de regulación que nos concierne, sería preciso establecerla como "Revisar y actualizar el marco legal que rige las intervenciones de las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo en el ámbito del Sector Social". Dado lo anterior se sugiere **ELIMINAR** ambas funciones o **REFORMULARLAS** según la recomendación.

Decimotercero 2. Dirección de Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Protección Social que en el Preámbulo del Acuerdo (inciso Cuarto, numeral 3, letra b) es denominada como "Dirección de Monitoreo Programático" por lo que se recomienda su **CAMBIO** en consecuencia.

Decimotercero 2, letra a. y b. Ambas funciones se contradicen entre si ya que la función "a." establece que esta Dirección debe "coordinar con la Dirección de Monitoreo de Políticas Pública el diseño e implementación de…" mientras la función "b." manda a la Dirección a "adoptar…". Considerando que la función de "adoptar" supone que los instrumentos de monitoreo ya han sido diseñados por la Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas, la función "a" es superflua y, por lo tanto, se recomienda **SUPRIMIRLA**.

Decimotercero 2, letra b. y f. Considerando que ambas funciones son complementarias se sugiere **REFUNDIRLAS** en una sola función de forma que la función "b." se exprese como:

> "Adoptar los lineamientos metodológicos y estratégicos elaborados por la Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas para, en acuerdo con las instituciones que implementan programas de desarrollo y protección social, monitorear el uso de los recursos y cumplimiento de metas físicas."

Decimotercero 2, letra c. Esta función podría ser extemporánea en lo que se refiere a los programas y proyectos en etapa de implementación ya que estos han definido sus indicadores durante la etapa de formulación. En el caso que la función se haya destinado a la definición ex ante de los indicadores se recomienda su REFORMULACION a:

> En conjunto con la Dirección de Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas, definir el conjunto de indicadores de procesos, desempeño y resultado que deben utilizarse para la formulación de cada programa y proyecto de desarrollo y protección social;

Decimotercero 2, letra g. Esta función asignada a la 2. Dirección de Evaluación y Seguimiento de Proyectos de Protección Social es similar a la función asignada a la Dirección de Coordinación Intersectorial, sin embargo, por ser la Dirección de Evaluación y Seguimiento una unidad técnica se recomienda que esta función prevalezca bajo esta Dirección mientras se recomendará su **ELIMINACIÓN** como función de la Dirección de Coordinación Intersectorial.

Decimotercero 3. letra g. Dirección de Coordinación Intersectorial. Considerando que la función de "Asegurar la integración de la Matriz de consistencia de Resultados del sector de protección social con los lineamientos que defina la Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social…" duplica la función de la Dirección de Políticas Públicas "D: Establecer la priorización de la ejecución de las políticas públicas de desarrollo y protección social de forma integral que deberán seguir las demás instituciones del Estado;" se sugiere su ELIMINACION como función de la Dirección de Coordinación Intersectorial.

Decimotercero 4. Dirección de Innovación Social para el Desarrollo y la Protección Social se recomienda mantener la denominación de esta Dirección de acuerdo con el inciso CUARTO, Numeral 3, letra d. Por lo tanto, se sugiere **CAMBIAR** a: "Dirección de Innovación Social para el Desarrollo". Además, se sugiere ampliar el rango de acción de esta Dirección que en su actual descripción su accionar se circunscribe solo a "… los componentes de innovación contenidos en los programas y proyectos de desarrollo y protección social". Considerando que la innovación Social se podría dar en todo el ámbito institucional del Sector Social, incluyendo las intervenciones que se den fuera del contexto de programas y proyectos, se cree pertinente ampliar el área de intervención a través de la **REFORMULACION** de este acápite a:

> "La Dirección Innovación Social para el Desarrollo y la Protección Social tiene por objetivo promover estrategias, metodologías y herramientas que permitan el diseño, la transferencia y la implementación de soluciones innovadoras en la gestión de las instituciones del Sector Social en aras de mejorar sus capacidades para lograr una mayor eficiencia y eficacia en las intervenciones de desarrollo y protección social."

Decimotercero 4. c. y d. Considerando que los lineamientos generales en forma de políticas son primordiales para poder ejercer funciones relativas a la ejecución de la política se cree pertinente que la función c. encabece la secuencia de funciones de esta Dirección. Además, **c**on el propósito de simplifica el texto, se sugiere **REFUNDIR** las funciones c. y d. tal como sigue:

> "En coordinación con las instituciones del Sector Social, diseñar y proponer políticas y mecanismos institucionales que incentiven y faciliten la innovación a nivel interinstitucional;"

Decimotercero 4. a., b. y e. Con el propósito de simplifica el texto, se sugiere **REFUNDIR** las tres funciones a:

> "Proveer de asistencia técnica a las instituciones del Sector Social en la identificación y diseño para la elaboración de propuestas, implementación, evaluación y transferencia de experiencias y lecciones aprendidas sobre herramientas, métodos y soluciones innovadoras que puedan ser utilizadas en su gestión institucional. "

Decimocuarto 3, letra b. "En el marco de las políticas, programas y proyectos coordinar con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional…", dado que todos los recursos presupuestarios provenientes de donaciones y préstamos se deben gestionar a través del Sistema de Inversión Pública, se cree pertinente ADICIONAR a continuación de …Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional a la "Secretaría de Finanzas".

Decimosexto 1, Unidad de Género e Igualdad de Oportunidades. En cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Articulo 8 y las Disposiciones Generales de Presupuesto 2023, se **RECOMIENDA** especificar las funciones de esta Unidad. En la propuesta de reforma del Acuerdo en cuestión se incluye el texto que describe las funciones de la Unidad de Género.

Decimosexto 2. Unidad de Transparencia. En consecuencia, con las disposiciones de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Decreto Legislativo No. 170 – 2006 se sugiere

revelar las referencias pertinentes. Una propuesta de texto que especifica las funciones de esta dependencia de acuerdo a dicha Ley se expresa al final de este documento.

Decimosexto 3. Unidad de Auditoría y Control Interno. Las funciones de la Unidad de Auditoria y Control Interno están expresamente consignadas en la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, Artículos 48, 50, 51, 97 y 112, y en la Ley General de Administración Pública en los Artículos 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96 y 97. Por lo tanto, se sugiere la **INCLUSIÓN** de estas disposiciones en forma refundida en el texto de este Acuerdo.

La auditoría interna tiene el objetivo de evaluar en forma independiente, dentro de la institución las operaciones contables, financieras, administrativas y de otra naturaleza, como base para prestar un servicio constructivo y de protección a la administración, implementando los controles preventivos que correspondan, pudiendo adoptar las medidas para impedir la consumación de los efectos del acto irregular detectado.

Serán sus funciones:

a) Fiscalizar a posteriori los fondos, viene y recursos administrados por la Secretaría de Desarrollo Social y sus entes desconcentrados. En el cumplimiento de su función deberá realizar el control financiero, el de gestión y resultados, fundados en la eficacia y eficiencia, economía, equidad, veracidad y legalidad. Le corresponde, además la determinación del enriquecimiento ilícito y el control de los activos, pasivos y, en general, del patrimonio del Estado.
b) Ejercer sus atribuciones con total independencia funcional y de criterio en relación a la Secretaría de Desarrollo Social y sus respectivos entes desconcentraros.
c) Preparar un plan anual de trabajo de acuerdo con la naturaleza y prioridades del ente correspondiente, enviando copia del mismo al Tribunal, así como los informes que resulten de su actuación.
d) Si como resultado de sus funciones, las unidades de auditoría interna descubrieren hechos que puedan generar responsabilidades administrativas, deberán comunicarlo al Secretario de Estado en Desarrollo Social para que dicte las medidas correctivas que correspondan, dándole seguimiento a las decisiones adoptadas. En el caso de no adoptar o no aplicar medidas necesarias, la Unidad de Auditoria Interna deberá comunicarlo al Tribunal, en un plazo máximo de quince (15) días.
e) Cuando del examen de los actos o hechos se descubrieren indicios de responsabilidad civil o penal, el Auditor Interno procederá a ponerlo en conocimiento del Tribunal Superior de Cuentas.
f) Comprobar que se realicen los controles preventivos que correspondan y adoptar las medidas preventivas respectivos, para impedir la consumación de los efectos del acto irregular detectado.
g) Vigilar el cumplimiento de las disposiciones dictadas por el Tribunal Superior de Cuentas, según el reglamento que emita el Tribunal determinando el procedimiento que seguirá la SEDESOL en materia de cauciones que por ley están obligadas a rendir las personas naturales o jurídicas que administren bienes o recursos públicos.

Decimosexto 4. Unidad de Infotecnologia

Considerando que la SEDESOL es la Secretaría a cargo de rectorar el conjunto de instituciones del Sector Social y, por lo tanto, es responsable de proveer de lineamientos de política y direccionamiento en ámbitos técnicos, incluyendo la provisión de datos e información sobre la situación de los sectores sociales más desfavorecidos de la población hondureña. En este contexto, cabe destacar que la SEDESOL es la institución encargada del desarrollo y funcionamiento de sistemas como SIRBHO, ROPI y SIAMIR y debe procurar del desarrollo de soluciones innovadoras para el Sector Social, se cree pertinente que las funciones de la Unidad de Infotecnología se especifiquen de forma más exhaustiva que en el texto original del Acuerdo 012-SEDESOL-2022. De ahí que se sugiere el siguiente texto:

Serán sus funciones:

a) Garantizar la investigación, el desarrollo, diseño de nuevos sistemas, funcionamiento, integridad y seguridad de los equipos y sistemas ofimáticos e informáticos de la Secretaría, así como la administración de la red interna, internet y Portal WEB de la Secretaría;
b) Proveer de mantenimiento a la plataforma tecnológica ofimática e informática, brindando soporte a los procesos técnicos y administrativos de la institución;
c) Custodiar los sistemas y lugares de funcionamiento de servidores, así como alimentar los sistemas que la institución requiere para el seguimiento de sus expedientes y asesorar al personal para el manejo del equipo o cualquier sistema ofimático e informático;
d) Elaborar diagnósticos de necesidades, formula e implementa Planes de Capacitación para el personal de la Secretaría;
e) Proveer de Asistencia Técnica y apoya en la preparación de Términos de Referencia y Pliegos de Condiciones para adquirir nuevos sistemas y equipos para la Secretaría;
f) Monitorear el uso, abuso y cumplimiento de los estándares de comunicación electrónica institucional en todas las oficinas;
g) Actualizar estrategias de Tecnologías de la información y la comunicación coordinando con las diferentes instituciones del Sector Social;
h) Depurar inventario de equipo y media de soporte de software, así como proponer la actualización de equipos y sistemas;
i) Garantizar el mantenimiento preventivo a servidores y equipo crítico, incluyendo el monitoreo y las operaciones de respaldo de información y planes de contingencia.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES FINALES

DÉCIMO SÉPTIMO.- ***"... que el presente Decreto Ejecutivo sea ..."*** se **REFORMULE** a "Acuerdo Ministerial" en conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Administración Pública, Artículo 117, que establece que los Decreto son privativos del Presidente de la República o son dictados en Consejo de Ministros.

DÉCIMO NOVENO. - y **DUODÉCIMO.-** En consecuencia, con el anterior comentario, se sugiere **SUSTITUIR** "*Decreto Ejecutivo*" por "Acuerdo Ministerial" en ambos incisos.

Propuesta de Reforma del Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022

Sin perjuicio de eventuales futuras recomendaciones sobre reformas conceptuales que pudiesen implicar una reorganización de la estructura de la SEDESOL, en aras de mejorar el actual marco legal y funcional de la presente estructura organizacional de la SEDESOL, se considera pertinente proponer que las propuestas de reformulaciones, eliminaciones, ampliaciones y textos refundidos, se revelen en un nuevo Acuerdo Ministerial. Esta propuesta de nuevo Acuerdo no implica una reestructuración de SEDESOL, pero se limita a resolver errores y omisiones del actual Acuerdo. El texto adicionado, corregido o eliminado se encuentra marcado en color amarillo.

ACUERDO MINISTERIAL No. XXX-SEDESOL-2023

LA SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DESARROLLO SOCIAL:

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República en su Artículo 245 numeral 2, señala que es atribución de la Presidenta de la República dirigir la política general del Estado y representarlo; mientras que el Artículo 247 del mismo cuerpo legal señala que los Secretarios de Estado son colaboradores del Presidente de la República en la orientación, coordinación, dirección y supervisión de los órganos y entidades de la Administración Pública nacional, en el área de su competencia.

CONSIDERANDO: Que de conformidad al Artículo 14 de la Ley General de la Administración Pública, la Presidenta de la República, por Decreto en Consejo de Ministros, puede emitir dentro de la Administración Centralizada las normas requeridas para: 1) Determinar la competencia de los Despachos de las Secretarías de Estado y crear las dependencias internas que fueren necesarias para la buena administración; 2) Fusionar las dependencias internas que dupliquen funciones o actividades, o que fusionadas puedan desempeñarse eficientemente; 3) Suprimir dependencias internas cuando sea necesario o conveniente para los fines de la Administración Pública; 4) Reorganizar aquellas dependencias que la eficiencia de la Administración Pública demande; Estas disposiciones pueden ser emitidas por la Presidenta de la República en Consejo de Ministros, aun cuando la dependencia o función haya sido creada u otorgada mediante una disposición legal. Las instituciones descentralizadas, en el ámbito de su competencia, adoptarán iguales medidas de acuerdo con las políticas del Gobierno Central.

CONSIDERANDO: Que de conformidad al Artículo 36 de la Ley General de la Administración Pública, son atribuciones y deberes comunes a los Secretarios de Estado: 1…2…3…4…5…6. "Emitir los reglamentos de organización interna de sus respectivos despachos.7…8. Emitir los acuerdos y resoluciones en los asuntos de su competencia y aquellos que le delegue el Presidente de la República".

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto Ejecutivo Número PCM-005-2022 de fecha seis (6) de abril de dos mil veintidós (2022), se suprime la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS) y se crea la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL) con el mandato de instituir las políticas sociales de la Honduras solidaria, incluyente y libre de violencia.

CONSIDERANDO: Que, tras la supresión de la SEDIS y creación de SEDESOL, muchas de las atribuciones y funciones desarrolladas por la primera, fueron absorbidas por esta última, sin embargo, los manuales de procedimientos perdieron su vigencia tras la publicación del Decreto Ejecutivo Número PCM-005-2022; por lo que es necesario la aprobación de nuevos manuales y documentos destinados a operativizar el quehacer de la SEDESOL dentro del marco del ordenamiento jurídico vigente.

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto Ejecutivo Número PCM-019-2022 de fecha nueve (9) de agosto del dos mil veintidós (2022) se desarrollan las atribuciones de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL); señalando que este órgano estará integrado por la Subsecretaría de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social y la Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social. Señalando además en su Artículo 10 que la SEDESOL emitirá las normas necesarias para el funcionamiento de sus dependencias u órganos internos.

CONSIDERANDO: Que es una atribución del Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo Social de establecer estructura, funciones que posibiliten la articulación e integración de las políticas sociales y de los programas y proyectos.

CONSIDERANDO: Que se atribuyen a la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social la formulación, coordinación y evaluación de la políticas públicas en materia social y reducción de la pobreza; así como de la planificación, administración y promoción de los programas, planes, proyectos y estrategias en materia social y de reducción de la pobreza orientados a grupos vulnerables y población que vive en pobreza y en extrema pobreza identificados mediante una metodología de focalización única así como la de los proyectos de desarrollo social.;

CONSIDERANDO: Que es necesario realizar las adecuaciones pertinentes al marco legal relacionado con las atribuciones y competencias del Poder Ejecutivo, con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones de creación de las nuevas instituciones contenidas en el Decreto Ejecutivo número PCM-05-2022 y PCM-019-2022; y, así avanzar en la recuperación del Estado de Derecho, dinamizando la institución de las políticas sociales de la Honduras solidaria, sin discriminación de ningún tipo y libre de violencia.

POR TANTO:

En uso de las facultades que está investida y en aplicación de los Artículos 245 y 247 de la Constitución de la República, 14 y 36 de la Ley General de la Administración Pública, el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo Decreto Ejecutivo Número

PCM-008-97; Decreto 266-2013 que reforma el artículo 28 de la Ley General de la Administración Pública y Decretos Ejecutivos Número PCM 05-2022 y el PCM 19-2022.

ACUERDA:

CAPÍTULO I
DE LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DESARROLLO SOCIAL

PRIMERO.- Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social, a través de sus órganos técnicos, administrativos y operativos planeará y conducirá sus actividades en forma programada, eficiente, y transparente, buscando la racionalización y optimización de los recursos materiales y humanos, con sujeción a los objetivos, resultados, estrategias y prioridades del Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026, en armonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Visión de País, Plan de Nación, Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados de Honduras, Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, la Política de Protección Social (PPS), la Política de Apoyo Integral a la Primera Infancia PAIPI, la Política Pública contra el Racismo y Contra la Discriminación Racial para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas y Afro Hondureños PPIAH 2016-2026, la Política Nacional de Niñez y Adolescencia en Honduras, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género de Honduras PIEGH 2010-2022, y demás disposiciones.

SEGUNDO.- Para el eficaz desempeño de las funciones que le competen, la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social, funcionará a nivel nacional y estará organizada en los siguientes niveles de comunicación:

1. **Nivel de Dirección Superior;**
2. **Nivel de Apoyo, y**
3. **Nivel Técnico Especializado.**

TERCERO.- El nivel de Dirección Superior, es la máxima instancia de poder y decisión de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social; está conformada por el Despacho Ministerial, la Subsecretaría de Estado en el Despacho de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social, la Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Articulación para la Protección Social y la Secretaría General.

CUARTO.- El Nivel de Dirección Superior estará organizado de la siguiente manera:

1. **Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social**

a. Dirección de Despacho

2. **Subsecretaría de Estado en el Despacho de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social**

a. Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social
   i. Unidad de Diseño de Políticas Sociales

ii. Unidad de Protección Social Adaptativa

b. Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas
   i. Unidad de Seguimiento a las Políticas de Desarrollo y Protección Social
   ii. Unidad de Evaluación de las Políticas de Desarrollo y Protección Social

c. Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES)
   i. Laboratorio para la Innovación de Políticas para el Desarrollo y la Protección Social
   ii. Unidad de Formación y Capacitación
   iii. Editorial SEDESOL

d. Observatorio de Desarrollo Social (ODS)
   i. Unidad de Administración del Sistema de Información y Registro de Beneficios de Honduras (SIRBHO)
   ii. Unidad de Geoestadística y econometría espacial
   iii. Unidad de Administración del Registro de la Oferta Programática Institucional de Organizaciones Sociales
   iv. Unidad de Interoperabilidad y Analítica de Datos para la Gobernanza de la Información Social.

e. Coordinación Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA)
   i. Unidad Técnica de Derechos Humanos, Gobernanza y Gobernabilidad de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños
   ii. Unidad Técnica de Políticas Sociales y Culturales
   iii. Unidad Técnica de Coordinación Interinstitucional

f. Dirección General de Adulto Mayor
   i. Unidad Coordinación Técnica
   ii. Unidad de Promoción y Derechos Jurídicos
   iii. Formulación de Proyectos

g. Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad
   i. Unidad Coordinación Técnica
   ii. Unidad de Promoción y Derechos Jurídicos
   iii. Formulación de Proyectos

3. Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social

a. Dirección de Regulación Programática
   i. Unidad de Regulación Programática Interinstitucional para el Desarrollo y Protección Social
   ii. Unidad de Regulación Programática Intersectorial para el Desarrollo y Protección Social
   iii. Unidad de Articulación con Secretaría de Planificación Estratégica (SPE) y la Secretaría para el Desarrollo y Seguimiento de Acuerdos y Proyectos (SEDESPA)

b. Dirección de Monitoreo Programático.
   i. Unidad de Monitoreo y Seguimiento de Programas y Proyectos de Protección Social Interinstitucionales
   ii. Unidad de Monitoreo y Seguimiento de Programas y Proyectos de Protección Social Intersectoriales

c. Dirección de Coordinación Intersectorial.
   i. Unidad de Articulación con la Red Solidaria
   ii. Unidad de Articulación con el Programa de Acción Solidaria (PROASOL)
   iii. Unidad de Enlaces Interinstitucionales e Intersectoriales.
d. Dirección de Innovación Social para el Desarrollo.
   i. Unidad de Innovación Estratégica Externa para la Protección Social
   ii. Unidad de Innovación Estratégica Interna para la Protección Social

QUINTO.- El Nivel de Apoyo estará integrado de conformidad con las demás dependencias señaladas en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, de acuerdo al Decreto Ejecutivo No. PCM-008-97 con las siguientes Unidades bajo la responsabilidad de la Secretaría General:

a. Unidad de Servicios Legales
b. Unidad de Comunicación Institucional
c. Unidad de Cooperación Externa y Movilización de Recursos
d. Ventanilla Única

SEXTO.- El Nivel Técnico Especializado estará organizado de la siguiente manera:

a) Gerencia Administrativa
b) Unidad de planeamiento y evaluación de la Gestión
c) Unidad de Modernización
d) Unidad de Género e Igualdad de Oportunidades
e) Unidad de Transparencia
f) Unidad de Auditoría y Control Interno
g) Unidad de Infotecnología

SÉPTIMO.- Las dependencias que sean requeridas para el funcionamiento de la SEDESOL, y que sean jerárquicamente dependientes de los órganos ya señalados en el artículo precedente, serán creadas mediante Acuerdo Ministerial emitido por el Secretario de Estado, siempre que estas no contradigan la normativa legal vigente.

CAPÍTULO II
DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

OCTAVO.- De conformidad al Decreto Ejecutivo Número PCM-019-2022 la gestión de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social tendrá como atribuciones las siguientes:

1. Ejercer como Ente Rector de las políticas públicas de desarrollo y protección social de la población en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad social, priorizando las diferentes problemáticas, los grados de incidencia y afectación de las mismas en las condiciones de vida de las personas identificadas, para llevarlas a mejores niveles de bienestar social;

2. Actualizar, formular y proponer a la Presidencia de la República, nuevas políticas públicas y estrategias de desarrollo y protección social en una perspectiva integral y de desarrollo poblacional, focalizada para su consideración en la política de Estado;

3. Definir y cumplir con el alineamiento estratégico de la cadena de valor público en el marco de las prioridades presidenciales de desarrollo y protección social mediante la vinculación de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan de Gobierno, en armonía con el Plan Estratégico Institucional (PEI), y el Plan Operativo Anual (POA) aprobados por la Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE); así como el alineamiento con las metas institucionales y sectoriales para la evaluación de la gestión por resultados que realizará periódicamente la Presidencia de la República por medio de la Dirección de Gestión por Resultados (DIGER);

4. Apoyar en favor de las instituciones que integran el Sector Social el cumplimiento de las metas operativas del Plan Operativo Anual (POA), aprobadas por la Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE), que permitan diligenciar los riesgos técnicos y administrativos de la ejecución operativa para lograr la aplicación efectiva de políticas públicas, programas y proyectos, de esta forma cumplir con las metas institucionales para la evaluación trimestral aprobadas por la Presidencia de la República en el Sistema de Gerencia Pública por Resultados y Transparencia (SIGPRET);

5. Liderar la gobernanza del Sector Social, mediante la Mesa de Protección Social y Mercado Laboral, donde se establecen las metas sectoriales de resultado que se evaluarán semestralmente por la Presidencia de la República por medio de la Dirección de Gestión por Resultados (DIGER);

6. Construir la Matriz de Consistencia de Resultados del sector de protección social, para alinear los resultados esperados de las metas institucionales, sectoriales y las prioridades presidenciales través de la Mesa Sectorial de Protección Social y Mercado Laboral acompañados por la Dirección de Gestión por Resultados (DIGER);

7. Crear y coordinar espacios de concertación con las distintas mesas sectoriales organizadas en el Sistema de Gerencia Pública por Resultados y Transparencia (SIGPRET) y otros espacios de diálogo, para impulsar y validar los mecanismos de recepción de la demanda social y la oferta de políticas públicas para el desarrollo de la protección social, misma que conduzca a la articulación, ordenamiento y retroalimentación de las acciones en dicha materia;

8. Gestionar en favor de las instituciones que integran el Sector Social cuya integración ha sido definida por la Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE), aquellas soluciones armoniosas que disminuyan riesgos técnicos y administrativos de ejecución operativa, que pudieran afectar la correcta aplicación de políticas públicas, programas y proyectos;

9. Proveer y orientar a las instituciones que integran el sector de desarrollo y protección social, los insumos técnicos de información social y las brechas a cubrir para la elaboración de sus Planes Operativos Anuales;

10. Dar y evaluar el seguimiento, el cumplimiento de las metas y resultados en el ámbito del desarrollo y protección social establecidos en el Sistema de Gerencia Pública por Resultados y Transparencia (SIGPRET); alineadas a las directrices establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, rectorado por la Secretaría Estratégica de Planificación, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Planes Estratégicos de Gobierno;

11. Vigilar el cumplimiento de los objetivos derivados del conjunto de leyes que conforman el marco base del Sistema de Desarrollo y Protección Social del País, en las actividades realizadas por las distintas Instituciones del estado, con base en la aplicación de los principios de: Respeto a la Persona Humana, Integralidad, Derechos Humanos, Igualdad, Equidad de Género, Transparencia y Participación Ciudadana;

12. Construir un Sistema de seguimiento, estudio y evaluación de las Políticas Públicas de desarrollo y protección social, con la responsabilidad de proveer información pertinente y oportuna de los resultados de la gestión en dicha materia y las recomendaciones que sean necesarias para la mejora continua;

13. Diseñar e instituir políticas públicas, planes, estrategias, programas y proyectos en materia de desarrollo y protección social, en consonancia con el Sistema Nacional de Planificación (SNP) que coordina la Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE), constituyéndose como aliados estratégicos;

14. Regular y gestionar el aseguramiento de los recursos necesarios de las instituciones que integran el Sector Social, antes de su implementación, a través de los planes operativos anuales (POA), que serán revisados en su vinculación dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Planes Estratégicos Sectoriales para hacer efectiva su aplicación y obtención de resultados;

15. La Secretaría de Estado en el Despacho de Planificación Estratégica (SPE), como requisito previo a la aprobación de los Planes Operativos Anuales (POA) de las instituciones que conforman el Marco de Protección Social, requerirá un Dictamen Técnico emitido por la Secretaría Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), para determinar su viabilidad técnica;

16. La Secretaría de Estado en los Despachos de Gobernación Justicia y Descentralización; solicitará como requisito previo a la aprobación o incorporación de la Personería Jurídica de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD), nacionales o internacionales, así como para la inscripción de convenios para aquellas que provean prestación de servicios en el tema de Protección Social; un Dictamen Técnico, emitido por la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), el cual deberá determinar si se cumplen con los

lineamientos de la normativa vigente, señalando: objetivos de la ejecución, la focalización de población meta, la oferta institucional, temporalidad de acciones y el tipo de inversión a realizar;

17. La Secretaría de Desarrollo Social, llevará un registro de elementos presentados por las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) tales como: Objetivos de ejecución, focalización de dicha ejecución, alcance de metas, temporalidad de acciones y tipo de inversión realizada para alcanzar este propósito. Éstas deberán presentar semestralmente a la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), un informe descriptivo sobre los alcances y resultados de sus intervenciones, hasta la liquidación de las mismas según formato que les será suministrado;

18. Establecer la priorización de la ejecución de las políticas públicas, programas y proyectos de desarrollo y protección social de forma integral que deberán seguir las demás instituciones del Estado, y coordinar con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional, la ejecución y evaluación ordenada de los recursos provenientes de la cooperación internacional, para optimizar el uso de fondos del Tesoro Nacional;

19. Las Secretarías de Estado que requieran acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación técnica y financiera con organismos internacionales, para temas relacionados con desarrollo y protección social, deberán coordinarse previamente con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional y la Secretaría de Desarrollo Social para el apropiado registro y articulación de las líneas de intervención a fin de converger en los objetivos de políticas y resultados del direccionamiento estratégico social, procurando evitar la duplicidad, la dispersión o atomización de los recursos de inversión y de cooperación internacional;

20. La Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), compartirá las políticas públicas en materia de protección social con el conjunto de instituciones del Estado, con las organizaciones y agencias de cooperación internacional, resaltando las necesidades de intervenciones sociales para priorizar las cooperaciones en esta área;

21. Recibir solicitudes, peticiones, denuncias y requerimientos, derivados de procesos de ejecución o falta de cumplimiento en la aplicación de las leyes, programas y proyectos destinados a la atención social de la población hondureña en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad, trasladando; según sea el caso, al organismo competente de resolver o emitir la resolución correspondiente del acto que dio inicio, acompañando la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL) este proceso;

22. Operar un sistema de información, registro y divulgación de datos de los recursos en calidad de donación o inversión para el Sector Social, provenientes de los organismos de cooperación técnica internacional, las ONG y del sector privado, con indicadores relevantes sobre los resultados en los grupos poblacionales en situaciones de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad;

23. Administrar un sistema de identificación, selección y registro único de personas beneficiarias de los programas de desarrollo y protección social, sujeto a criterios técnicos y científicos que aseguren la transparencia y la no discriminación en la cobertura de los hogares focalizados, garantizando el derecho a la privacidad en los datos que así lo requieran;

24. Formar competencias en materia de gestión pública de desarrollo y protección social;

25. Cualquier otra que sea determinada por la Presidencia de la República.

NOVENO.- El Objetivo del Despacho Ministerial, está sujeto a lo dispuesto en las funciones y atribuciones del Secretario de Estado en el Artículo 36 de la Ley General de la Administración Pública; y para su operatividad, el Director de Despacho asistirá al Secretario de Estado en el ejercicio de sus funciones, y tendrá las atribuciones siguientes:

1. Asesorar, dirigir, planificar y supervisar el quehacer del Despacho Ministerial, velando porque su organización y funcionamiento se apeguen a las disposiciones legales aplicables a la Secretaría y al cumplimiento de la planificación estratégica institucional y los objetivos y metas trazados por el Gobierno de la República, con el propósito de obtener mayor eficiencia en el servicio prestado.

2. Dirigir y coordinar la organización y funcionamiento de las diferentes áreas y talento humano que integran el Despacho Ministerial.

3. Mantener informado al Secretario de Estado sobre las situaciones que incidan directa/indirectamente, positiva/negativamente en el funcionamiento y operatividad del Despacho.

DÉCIMO.- El objetivo de la ***Subsecretaría de Estado en el Despacho Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social*** será apoyar el ejercicio de la rectoría de las políticas de desarrollo y protección social bajo un enfoque solidario, incluyente y libre de violencia en el marco de las prioridades establecidas, entre otras, en la Política de Protección Social y de la Visión de País, Plan de Nación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a través de la gestión del conocimiento estratégico, la inteligencia analítica de la información social, la formulación y planificación adaptativa, y el seguimiento y la evaluación; sus atribuciones son:

1. Colaborar con el Secretario de Estado en la formulación de la política y planes de acción de la Secretaría, así como en la formulación, coordinación, vigilancia y control de las actividades de la misma Secretaría de Estado;

2. Generar e implementar mecanismos institucionales para el ejercicio de la rectoría de las políticas públicas de desarrollo y protección social llevadas adelante por la propia Secretaría de Desarrollo Social y demás instituciones que integran el Sector Social, regulando y gestionando el aseguramiento de los recursos necesarios, antes de la implementación, a través de los Planes Operativos Anuales.

3. Liderar la actualización constante de la Política de Protección Social en la cual se incorpore una perspectiva adaptativa a cambios importantes del contexto, asegurando que la misma sea aplicada por las instituciones estatales correspondientes, incluyendo aquellas expresiones específicas relacionadas con la población priorizada;

4. Activar el diseño y puesta en marcha de intervenciones innovadoras en materia de políticas públicas de desarrollo y protección social, promoviendo metodologías que permitan aprendizajes, transferencia interinstitucional y escalabilidad, y gestionando en favor de las instituciones que integran el Sector Social aquellas soluciones destinadas a disminuir riesgos técnicos y administrativos de ejecución operativa;

5. Fortalecer las habilidades y competencias técnico-operativas del personal que conforma la Secretaría de Desarrollo Social, apoyando además el fortalecimiento de funcionarios públicos de otras instituciones en aquellas temáticas que mejoran, de modo directo o indirecto, la gestión de políticas y programas de desarrollo y protección social.

6. Fortalecer los mecanismos de gestión del conocimiento científico y técnico sobre temas de desarrollo a través de la gestión de la información obtenida de todo el Sector Social, en articulación con la institucionalidad académica del país.

7. Activar la recopilación, sistematización y análisis de la información relevante que permita apoyar la elaboración de los Planes Operativos Anuales de las instituciones que integran el Sector Social, monitoreando avances en las prioridades que el país se fije en materia de desarrollo y protección social, en concordancia con las directrices establecidas en la Visión de País, Plan de Nación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

8. Establecer planes y estrategias de desarrollo y protección social acorde a los lineamientos de la Política de Protección Social, participando en la gestión de los recursos que se requieran para que aquellos se hagan efectivos;

9. Participar activamente en el diseño de los programas y proyectos de desarrollo y protección social, regulando el proceso para asegurar tanto la consistencia interna como su pertinencia en el marco de la Visión de País, Plan de Nación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

10. Liderar la construcción de un sistema de monitoreo y evaluación de las políticas de desarrollo y protección social, a efectos de generar evidencia robusta sobre los avances generales y específicos de las intervenciones, que informe la mejora continua en consonancia con el logro de los resultados propuestos;

11. Colaborar con el Secretario de Estado en la formulación de la política y planes de acción de la Secretaría, así como en la formulación, coordinación, vigilancia y control de las actividades de la misma Secretaría de Estado;

12. Construir e implementar un sistema de información social destinado a promover una apropiada focalización de las políticas y programas de desarrollo y protección social en quienes lo

requieran dentro de los grupos poblacionales en situaciones de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad, atendiendo lo necesario para promover mejores políticas públicas de prevención y erradicación de la violencia en todas sus dimensiones;

13. Promover la consolidación de un sistema de identificación, selección y registro único de personas beneficiarias de los programas de desarrollo y protección social, administrando el mismo según criterios de objetividad, transparencia, selectividad, temporalidad, y respetando el derecho a la privacidad en los datos que así lo requieran;

14. Sustituir al Secretario de Estado, en caso de ausencia o de impedimento legal, observando en su caso el orden que aquél determine de acuerdo a la Ley General de Administración Pública, Artículo 34;

UNDÉCIMO.- Las funciones y atribuciones de los órganos adscritos a la Subsecretaría de Estado en el Despacho Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social serán las siguientes:

a. Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social

La Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social tiene como objetivo asegurar la consistencia y coherencia general de las intervenciones de desarrollo y protección social de la Secretaría y demás instituciones estatales destinadas a hacer efectiva las políticas públicas en la materia, dentro del marco de la Visión de País, Plan de Nación, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026, mediante el diseño de intervenciones para la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad incluyendo un abordaje adaptativo cuando así se requiera. Serán sus atribuciones:

1) Actualizar, formular y proponer a la Presidencia de la República, políticas planes, estrategias, programas, proyectos y sus normas legales en materia de desarrollo y protección social, en consonancia con la Visión de País, Plan de Nación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Sistema Nacional de Planificación (SNP) estableciendo la priorización que deberán seguir las demás instituciones del Estado a efectos de orientar estratégicamente las intervenciones destinadas a la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad;

2) Regular, dictaminar, apoyar y proveer de asistencia técnica para la sistemática y periódica revisión de los diseños de políticas, planes sectoriales e institucionales, planes de desarrollo estatal y municipal, programas y proyectos de desarrollo y protección social, promoviendo la coherencia en la planificación institucional, sectorial e intersectorial en lo referido a la atención a las poblaciones priorizadas; vigilando el cumplimiento de los objetivos derivados del conjunto de leyes que conforman el marco base del Sistema de Desarrollo y Protección Social del País;

3) Elaborar planes, estrategias, protocolos, incluyendo escenarios presupuestarios, para la rápida adaptación de intervenciones e instrumentos de políticas de desarrollo y protección social, de modo tal de poder responder de modo eficiente y eficaz a cambios importantes del contexto, eventuales contingencias de gravedad y alto impacto socio-económico, sanitario y ambiental que afecten a la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad;

4) Liderar la creación e implementación de los mecanismos que hagan posible el ejercicio de la rectoría de la Secretaría en las intervenciones de desarrollo y protección social destinadas a atender a las poblaciones priorizadas, regulando y gestionando los recursos necesarios de las instituciones que integran el Sector Social, así como emitiendo un dictamen técnico de los Planes de Acción de las Políticas Públicas de dichas instituciones;

5) Proponer mecanismos de coordinación al interior de la Secretaría de Desarrollo Social para la generación de datos, información, estudios y otros que apoyen la generación de instrumentos de políticas públicas en materia de desarrollo y protección social.

b. Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas.

La Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas tiene como objetivo liderar la formulación y puesta en marcha de un plan estratégico de seguimiento y evaluación de las políticas de desarrollo y protección social en consonancia con la Política de Protección Social y las prioridades derivadas de la Visión de País, Plan de Nación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, apoyando la construcción de indicadores de seguimiento verificables, incluyendo los de asignación presupuestaria para medir el desempeño de los programas y proyectos. Serán sus atribuciones:

1) Vigilar el cumplimiento de los objetivos derivados del marco de políticas y las leyes que conforman el marco base del Sistema de Desarrollo y Protección Social del País, en las actividades realizadas por las distintas Instituciones del estado, con base en la aplicación de los principios de: Respeto a la Persona Humana, Integralidad, Derechos Humanos, Igualdad, Equidad de Género, Transparencia y Participación Ciudadana;

2) Construir un Sistema de Seguimiento y Evaluación ex ante y ex post de las Políticas Públicas, Planes, Programas y Proyectos de Desarrollo y Protección Social a fin de proveer información pertinente y oportuna de los resultados, efectos e impactos y recomendaciones para mejorar la gestión en aras de asegurar las metas y objetivos establecidos;

3) Establecer las metodologías y realizar la revisión del diseño e implementación de las intervenciones derivadas de las políticas de desarrollo y protección social, desempeñando un rol regulador en lo relacionado a los tipos de seguimiento y evaluación;

4) En común acuerdo con la Dirección de Políticas Públicas y Chepes, elaborar y proponer un Portafolio de Evaluaciones ante la Subsecretaría de Estado en el Despacho Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social al interior de la Secretaría" para su aprobación.

5) Desarrollar evaluaciones de evaluabilidad, de diseño ex ante, intermedias y ex post, evaluaciones de Implementación, evaluaciones de resultados, efecto e impacto y otras que se requieran para alinear las intervenciones en el Sector Social con las prioridades y objetos de la Política de Desarrollo y Protección Social.

6) Proveer de resultados de las evaluaciones a la Dirección de Políticas Públicas y a CHEPES.

c. Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES)

El Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES) tendrá rango de Dirección General y tiene como objetivo contribuir a la búsqueda de soluciones innovadoras en materia de gestión de políticas, programas y proyectos de desarrollo y protección social, y fomentando una estrategia de conocimiento y producción de evidencia que genere patrimonio institucional para sensibilizar la prioridad en la agenda de política social, hacia la expansión o fortalecimiento de sistemas de protección social y apoyar la toma de decisiones a través de la formación y capacitación del recurso humano con responsabilidades en dicho tipo de intervenciones. Serán sus atribuciones:

1) Desarrollar un Sistema de Gestión del Conocimiento que permita la Identificación, almacenamiento, evaluación y sistematización de objetos de conocimiento a fin de proveer de información relevante en áreas prioritarias establecidas por las Políticas y Lineamientos de Desarrollo y Protección Social;

2) Realizar estudios estratégicos sobre políticas de desarrollo y protección social, generando evidencias y lecciones aprendidas de la experiencia nacional e internacional que sean de plena utilidad para la toma de decisiones con énfasis en poblaciones priorizadas, eventuales riesgos (naturales, económicos, sanitarios, conflictos bélicos), e intervenciones de desarrollo y protección social;

3) Establecer alianzas con instituciones académicas nacionales e internacionales con el propósito de coordinar estudios e investigaciones e intercambiar experiencias y lecciones aprendidas sobre la Gestión del Conocimiento y sus resultados con enfoque de pobreza y vulnerabilidad social;

4) Promover un enfoque de gestión del conocimiento orientado a producir evidencia, que promueva apropiadas tomas de decisiones operativas, técnicas y políticas por parte de las instituciones del país con responsabilidad en el desarrollo y la protección social;

5) Desarrollar líneas de difusión de conocimiento científico en temas de desarrollo y protección social, así como otros temas relacionados con el Plan de Gobierno Bicentenario; enfatizando la divulgación editorial dirigida a públicos diversos y zonas con poco acceso a medios y espacios para la lectura, con el propósito de promover consensos sobre los tópicos fundamentales de desarrollo y protección social como medio para enfrentar la extrema pobreza, la pobreza y la vulnerabilidad;

6) Liderar los procesos de formación y capacitación continua al personal de la Secretaría y demás instituciones con responsabilidad en materia de desarrollo y protección social, con el propósito de fortalecer las capacidades analíticas e instrumentales.

d. Observatorio de Desarrollo Social (ODS)

El Observatorio de Desarrollo Social tendrá rango de Dirección General, y su objetivo será analizar y evaluar de forma permanente y continúa, los niveles de pobreza en Honduras y los factores vinculados con la misma, mediante la generación, recopilación, registro y sistematización de datos e información de los hogares y de las intervenciones en los sectores y grupos vulnerables focalizados, en el marco de la Política Pública en materia social. Serán sus atribuciones:

1) Dirigir la operación del Observatorio mediante la recopilación, sistematización y análisis de la información relevante que permita monitorear avances en las prioridades que el país se fije en materia de desarrollo y protección social;

2) Generar información base para detectar brechas de desarrollo y protección social en perspectiva de ciclo de vida, grupos vulnerables y áreas geográficas para fundamentar una apropiada focalización de las políticas y programas de desarrollo y protección social y la generación de intervenciones específicas con alto potencial de replicabilidad y escalabilidad destinadas a grupos poblacionales en situaciones de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad;

3) Promover acuerdos con instituciones del Estado que administren registros y generen datos e información estadística y de otra índole que permita el intercambio y la generación de información relevante para suplir la necesidad de datos e información del Observatorio.

4) Desarrollar mecanismos que permitan la interoperabilidad de diversos sistemas de registro y generación de información social que le permitan a la Secretaría ejercer la gobernanza de la información social directamente relacionada con su ámbito de competencia;

5) Proveer de datos e información requerida por las instituciones que integran el Sector Social con el propósito de orientar la focalización de la oferta programática de acuerdo a las prioridades de la Política de Desarrollo y Protección Social.

6) Articular con la Dirección de Políticas Públicas y otras Direcciones y Unidades de SEDESOL que así lo requieran la generación y actualización permanente de aquella información social que sea pertinente para generar los planes y estrategias de desarrollo y protección social, con enfoque de contingencia adaptativa;

7) Establecer los mecanismos y dispositivos que promuevan el acceso a información estratégica que el Programa Red Solidaria y el Programa de Acción Solidaria (PROASOL) requieran para el cabal cumplimiento de sus objetivos y acciones;

8) Administrar y desarrollar el Sistema de Información y Registro de Beneficiarios de Honduras (SIRBHO) como el sistema de identificación, selección y registro único de personas beneficiarias de los programas de desarrollo y protección social sobre la base de criterios técnicos y científicos que aseguren la transparencia y la no discriminación en la cobertura de los hogares focalizados, garantizando el derecho a la privacidad de los datos a efectos de producir, registrar y actualizar información social de relevancia para el diseño e implementación transparente de políticas y programas de desarrollo social;"

9) Administrar y desarrollar el Registro de la Oferta Programática Institucional y de las Organizaciones Sociales (ROPI) para garantizar la articulación interinstitucional entre las Secretarías de Estado a fin de optimizar la inversión gubernamental y no gubernamental a través de la identificación, mapeo y actualización de la información de programas y proyectos a nivel nacional, con influencia en la población de atención de la Política de Protección Social y garantizar su seguimiento programático y operativo.

10) Administrar y desarrollar el Sistema de Atención al Migrante Retornado (SIAMIR) para facilitar el procesamiento de datos de censos de población y vivienda, encuestas y estadísticas vitales entre otras fuentes de datos, con ello se facilitará el procesamiento y análisis de los datos de las poblaciones vulnerables para reconocer sus perfiles, con todos los datos personales, laborales, domiciliares, de salud, educación y demás pormenores, de las personas que son retornadas.

11) Administrar y desarrollar otros sistemas de registro y procesamiento de datos e información que sean relevantes para la formulación e implementación de Políticas, Planes, Estrategias, Programas y Proyectos de Desarrollo y Protección Social.

e. **Coordinación Nacional de los Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA).**

La Coordinación Nacional de los Pueblos Originarios y Afrohondureños, tendrá rango de Dirección General, y su objetivo será apoyar el diseño de políticas públicas, programas y proyectos de desarrollo integral que serán ejecutados por el Ente competente, orientados a mejorar las condiciones de vida bajo un Estado multiétnico y pluricultural y con respeto a la diversidad cultural y a los derechos humanos individuales y colectivos de los Pueblos Originarios y Afrohondureños. Serán sus atribuciones:

1) En estrecha colaboración con y bajo las orientaciones de la Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social contribuir en la formulación de políticas, planes, programas o proyectos, leyes y otros instrumentos de acuerdo a las prioridades de Gobierno en el Sector Social y el desarrollo e inclusión social de los Pueblos Originarios y Afrohondureños;

2) Desarrollar todas las acciones necesarias en términos de políticas internas, Acuerdos Ministeriales, reglamentos, protocolos y otros para la inclusión de la perspectiva de Pueblos Originarios y Afrohondureños en todos los instrumentos de política en particular y en el quehacer de la SEDESOL en general;

3) Establecer los criterios, parámetros y macro- indicadores para el seguimiento y evaluación de los instrumentos de política, incluyendo Políticas Públicas, Planes, Estrategias, Programas y Proyectos;

4) Elaborar una propuesta de Decreto Ejecutivo de Protocolo de Inserción de la Perspectiva de Pueblos Originarios en la Gestión Pública de Honduras y proveer de asistencia técnica y capacitación en su aplicación a las instituciones del Estado que así lo requieran;

5) Coordinar y adelantar por orden del Secretario de Desarrollo Social, las consultas previas a que se refiere el Convenio 169 de OIT, requeridas por las demás instituciones del Estado y la misma Secretaría, que impliquen medidas legislativas o administrativas, susceptibles de afectar directamente a los Pueblos Originarios y Afrohondureños;

6) Apoyar a los Pueblos Originarios y Afrohondureños con asistencias técnicas y capacitación, en lo que se refiere a la defensa de sus derechos colectivos e individuales, así como en la elaboración y gestión de sus iniciativas socioculturales, económicas y organizativas;

7) Coordinar con el Observatorio de Desarrollo Social el desarrollo de un sistema de información de los asuntos de los Pueblos Originarios y Afrohondureños, que se constituya en herramienta de consulta y/o de toma de decisiones desde la SEDESOL, de una instancia del Gobierno, de los Pueblos interesados, la comunidad académica y la sociedad en general; y,

8) En estrecha colaboración y bajo la supervisión de la Dirección de Políticas Públicas, UPEG y la Unidad de Cooperación Externa, formular y actualizar los planes de desarrollo, programas o proyectos de coordinación interinstitucional o cooperación internacional relacionados con los Pueblos Originarios y Afrohondureños.

f. Dirección General de Adulto Mayor

La Dirección General de Adulto Mayor conforme Arto. 17 de la **Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados Decreto Legislativo 199-2006 y** al artículo 8 del PCM 19-2022 del 11 de agosto del 2022, tiene como objetivo implementar las políticas públicas que garanticen la atención integral de protección del Adulto Mayor, así como la formulación de programas proyectos a ejecutar por el ente competente.

1) Efectuar campañas de promoción y difusión de la Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados y de las políticas que surjan de ellas;
2) Crear y ejecutar una Política Nacional para el Adulto Mayor y Jubilados.
3) Desarrollar e implementar un Plan Nacional Operativo para el adulto Mayor y jubilados
4) Dar seguimiento y evaluar la implementación de la Política Nacional del Adulto Mayor y Jubilados, entre otros, solicitando a las instituciones de atención y previsión social un informe semestral sobre su funcionamiento;
5) Formular programas y acciones a fin de Impulsar el desarrollo humano integral de los adultos mayores y jubilados observando el principio de equidad de género, así como la revalorización del papel de la mujer y el hombre en la vida social, económica, política, cultural y familiar.
6) Impulsar programas de atención al adulto mayor y jubilados, orientados al mejoramiento de su calidad de vida, en coordinación con las instituciones públicas y privadas;
7) Formular programas, proyectos y ejecutar acciones destinadas a que los adultos mayores en su vida activa se incorporen a los sistemas provisionales de carácter público, privado o mixtos vigentes en el país.
8) Establecer programas, proyectos y ejecutar acciones orientados a que los Adultos Mayores y Jubilados tengan acceso a los servicios médico hospitalarios públicos o privados.
9) Apoyar con asistencia técnica la organización y participación del Adulto Mayor y Jubilados.
10) Impulsar la investigación integral de la situación del adulto y Jubilado a fin de enfocar soluciones a sus problemas prioritarios.
11) Establecer una base de información, sobre las condiciones socio-económicas y demográficas del adulto mayor y jubilados;
12) Promover la inclusión de componentes de la materia de Gerontología en los programas de todos los niveles educativos del país;
13) Propiciar la formación de recurso humano, técnico y profesional, en las áreas de Gerontología y Geriatría, con el fin de garantizar la cobertura de los servicios de salud requeridos por la población adulta mayor y jubilados

14) Gestionar becas o financiamiento para la especialización en las materias de Gerontología y Geriatría;
15) Realizar investigaciones geronto-geriátricas;
16) Otorgar las licencias de funcionamiento y ejercitar la supervisión correspondiente a las instituciones de atención al adulto mayor y jubilados, en coordinación con las Secretarías de Estado del Ramo;
17) Ubicar a los adultos mayores indigentes en institutos de atención, previo estudio de su entorno socio-cultural, económico y de salud;
18) Establecer de manera permanente servicios de asesora jurídica, para orientar en sus derechos al adulto mayor y jubilados;
19) Vigilar y promover que los Adultos Mayores y Jubilados accedan al disfrute de los descuentos tarifas especiales establecidas por la presente Ley
20) Crear una Bolsa de Trabajo, incentivando la capacidad laboral del adulto mayor y jubilados en coordinación con la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social;
21) Promover la eliminación de las barreras arquitectónicas para el adulto mayor y jubilados en la planificación urbana y las construcciones en general;
22) Dictaminar sobre el diseño arquitectónico o plano de construcción y remodelación de los Institutos de Atención al Adulto Mayor y Jubilados, a fin de que reúnan los requisitos esenciales para la atención de los mismos;
23) Crear programas de alfabetización del adulto mayor y jubilados.

g. Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad

La Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad, tiene como objetivo asistir en la coordinación, fomento y armonización de las políticas públicas, privadas mixtas, que sean iniciativa nacional o internacional, que coadyuven a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. El Artículo 60 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, Decreto Legislativo 160-2005 establece que las funciones de la Dirección son:

1) Establecer políticas y dar seguimiento a las aprobadas por el Gabinete Social, para la prevención, atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, formulando los planes de ejecución que sean necesarios para atender las necesidades de las personas con discapacidad;

2) Coordinar con las diferentes instituciones públicas y privadas programas orientados a la prevención, habilitación, rehabilitación integral y promoción de los derechos de las personas con discapacidad;

3) Establecer alianzas estratégicas con los gobiernos locales, para materializar los objetivos y disposiciones de la presente Ley;

4) Desarrollar sus propios programas para lograr la integración social de las personas con discapacidad;

5) Emitir dictámenes y opiniones técnicas relacionadas con el tema de la discapacidad;

6) Promover la organización y participación de la sociedad civil para contribuir a la integración social de las personas con discapacidad;

7) Suscribir acuerdos de cooperación técnica y ayuda económica con organismos nacionales e internacionales;

8) Gestionar para las asociaciones de y, para, personas con discapacidad el acceso a financiamiento nacional e internacional, para la ejecución de programas y proyectos de acuerdo a los servicios que cada una brinde;

9) Apoyar las organizaciones de y, para, personas con discapacidad con recursos económicos manejados por la Dirección, para el financiamiento de los proyectos que impulsen estas organizaciones en beneficio de las personas con discapacidad;

10) Gestionar y otorgar, con sus propios recursos becas para las personas con necesidades educativas especiales, de manera que éstos puedan realizar estudios en los diferentes niveles educativos, dentro y fuera del país.

11) Llevar un registro de las organizaciones de y, para, personas con discapacidad;

12) Emitir la respectiva identificación para la persona con discapacidad;

13) Crear y promover programas de empleo protegido, micro talleres de producción auto sostenible, para la inserción laboral de las personas con discapacidad que no tienen una fuente de empleo;

14) Promover y apoyar la comercialización de los productos manufacturados por las personas con discapacidad;

15) Conocer de oficio sobre situaciones de discriminación por razones de discapacidad y tomar las acciones mediante las instancias pertinentes;

16) Requerir la información pertinente de las instituciones públicas sobre la ejecución de planes y actividades relacionadas a discapacidades y hacer a las mismas las recomendaciones necesarias;

17) Promover permanentemente programas y campañas de sensibilización, capacitación e información para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a la salud, trabajo, educación y a todos los aspectos necesarios para su desarrollo dentro de la sociedad;

18) Realizar y coordinar investigaciones con las instituciones públicas y privadas, sobre las diferentes discapacidades y estado socioeconómico de la población de discapacidad;

19) Proporcionar servicios legales para defender los derechos de las personas con discapacidad y vigilar el eficaz cumplimiento a la presente Ley; y,

20) Las demás que sean propias de su ámbito de competencia.

DUODÉCIMO.- La ***Subsecretaría de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social***, será la encargada de promover la regulación, a través de operaciones y protocolos, del diseño e implementación de aquellos programas de desarrollo y protección social, que lleven a cabo las

diversas instituciones estatales. Además de estas tareas, tendrá a su cargo la dirección de la articulación interinstitucional e intersectorial de la oferta estatal, facilitando espacios participativos y democráticos." Son sus atribuciones las siguientes:

1. Desarrollar los lineamientos técnicos y metodológicos (herramientas, instrumentos, metodologías, estrategias, protocolos) para la coordinación y articulación en la implementación de programas de desarrollo y protección social que ejecutan las diversas instituciones estatales;

2. **ELIMINADO**

3. Liderar la articulación interinstitucional e intersectorial de la oferta programática destinada a atender, desde un abordaje integral, problemáticas multidimensionales que afectan a los sectores de la población en situación de extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad;

4. Organizar y fortalecer los espacios y mecanismos de articulación con todos aquellos sectores del Estado y la sociedad hondureña, que llevan adelante algún tipo de acción destinada a promover el desarrollo y la protección social, para impulsar y validar mecanismos de recepción de la demanda social y la oferta de las políticas públicas para el desarrollo y protección social;

5. Liderar la articulación interinstitucional e intersectorial de la oferta programática destinada a atender, desde un abordaje integral, problemáticas multidimensionales que afectan a los sectores de la población en situación de extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad;

6. Implementar la estrategia de monitoreo de programas y proyectos de desarrollo y protección social que sean implementados por otras instituciones del Estado en el Sector Social;

7. Dar seguimiento al cumplimiento de las metas y resultados en el ámbito de desarrollo y protección social establecidos en el Sistema de Gerencia Publica por Resultados y Transparencia (SIGPRET);

8. Garantizar la articulación entre la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social y entes desconcentrados del Sector Social;

9. Articular con la Coordinación Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños CONAPOA, en la estructuración, implementación y seguimiento al portafolio de programas y proyectos que dan respuesta a los lineamientos de política;

10. Gestionar en favor de las instituciones del Sector Social soluciones armoniosas que disminuyan riesgos técnicos y administrativos de ejecución operativa, que pudieran afectar la correcta aplicación de políticas públicas, programas y proyectos;

11. Emitir dictamen técnico de cumplimientos de los lineamientos de la normativa vigente (Objetivos de la ejecución, la focalización de la población meta, la oferta institucional, temporalidad de las acciones y el tipo de inversión a realizar) como requisito previo para la aprobación o incorporación de la personería jurídica de ONGs nacionales o internacionales, así

como para la inscripción de convenios para aquellas que proveen prestación de servicios en el tema de desarrollo y protección social;

12. Elaborar un registro de elementos de la información presentada por las Organizaciones no Gubernamentales (ONG), tales como el objetivo de la ejecución, focalización de dicha ejecución, alcances de metas, temporalidad de acciones y tipo de inversión realizada, para su vinculación estratégica con el Sector Social;

13. Operar un sistema de información, registro y divulgación de datos de los recursos en calidad de donación o inversión para el Sector Social, provenientes de los organismos de cooperación técnica internacional, las ONG y del sector privado, con indicadores relevantes sobre los resultados en los grupos poblacionales en situaciones de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad.

DÉCIMO TERCERO.- Las funciones y atribuciones de los órganos adscritos a la Subsecretaría de Estado en el Despacho de Regulación y Articulación para la Protección Social serán las siguientes:

a. Dirección de Regulación Programática

La Dirección tiene como objetivo regular y orientar la formulación y aplicación de criterios normativos estandarizados para el diseño e implementación de los programas y proyectos de desarrollo y protección social focalizados a la población en situación de extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad ejecutados por diversas instituciones estatales, empresa privada, ONG y Cooperación Internacional. Serán sus atribuciones:

1) Divulgar los parámetros técnicos para el diseño e implementación de los programas y proyectos de desarrollo y protección social, velar por la aplicación de los mismos en el marco del ciclo de los proyectos que se ejecuten por otras instituciones del Estado del Sector Social;

2) Conforme a la demanda de las instituciones del Estado, apoyar la formulación de los lineamientos técnicos y metodológicos, para la elaboración de Planes Operativos Anuales (POA) correspondientes a los programas y proyectos relacionados con el desarrollo y la protección social, con una perspectiva estandarizada;

3) Elaborar un Plan General de Asistencia Técnica y Capacitación para la aplicación del marco normativo del Sector Social para estar en condiciones de proveer Asistencia Técnica y Capacitación a las instituciones del Estado en el Sector Social que así lo demanden;

4) ; ELIMINADO O REFUNDIDO

5) Proveer de Asistencia Técnica a las instituciones del Sector Social en aras de disminuir los riesgos técnicos y administrativos que pudiesen afectar la ejecución de sus intervenciones y, por lo tanto, perjudicar la implementación de las políticas públicas, programas y proyectos;

6) ELIMINADO O REFUNDIDO

7) En común acuerdo con la Secretaría de Gobernación, Justicia y Gobernación y Secretaría de Finanzas, revisar periódicamente y, eventualmente, actualizar los formatos de los Informes que deben remitir las ONGs dando cuenta de sus resultados."

8) Emitir Dictamen Técnico sobre la viabilidad técnica y financiera de los Planes Operativos Anuales (POA) de las instituciones que integran el Sector Social asegurando que estos estén vinculados al Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Plan Estratégico Sectorial para hacer efectiva su aplicación y obtención de resultados;

9) ;**ELIMINADO O REFUNDIDO**

10) ;**ELIMINADO O REFUNDIDO**

11) Alinear en atención de las prioridades del Sector las acciones estratégicas de desarrollo y protección social entre el gobierno y empresa privada, con la finalidad de evitar la duplicidad, dispersión y atomización de los recursos de inversión.

12) Revisar periódicamente y emitir Dictamen Técnico de verificación sobre la aplicación de los lineamientos y disposiciones normativas, a fin de dar cumplimiento a los objetivos de los programas en el marco de la Protección Social;

13) Realizar la difusión y socialización de los lineamientos técnicos y metodológicos vigentes a nivel de las diferentes instituciones del Estado relacionadas con el desarrollo y la protección social;

14) Revisar y actualizar el marco legal que rige las intervenciones de las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo en el ámbito del Sector Social;

15) ; **ELIMINADO O REFUNDIDO**

16) ; **ELIMINADO O REFUNDIDO**

17) . **ELIMINADO O REFUNDIDO**

b. **Dirección de** Monitoreo Programático

El objetivo de la Dirección de Monitoreo Programático es coordinar el diseño y la implementación gradual de la estrategia de monitoreo de las intervenciones relacionadas con el desarrollo y la protección social llevadas adelante por las diversas instituciones estatales, en particular aquellas dirigidas a la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad; generando, además, información periódica acerca de los principales indicadores estratégicos seleccionados de común acuerdo con las instancias pertinentes. Serán sus atribuciones:

1) **ELIMINADO O REFUNDIDO**;

2) Adoptar los lineamientos metodológicos y estratégicos elaborados por la Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas para, en acuerdo con las instituciones que implementan programas de desarrollo y protección social, monitorear el uso de los recursos y cumplimiento de metas físicas;

3) En conjunto con la Dirección de Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas, definir el conjunto de indicadores de procesos, desempeño y resultado que deben utilizarse para la formulación de cada programa y proyecto de desarrollo y protección social;

4) Establecer los mecanismos operativos para el monitoreo sistemático que llevará adelante, coordinando de modo interinstitucional los procesos críticos que ello conlleva;

5) Elaborar, presentar y difundir los reportes que informen los avances de cada programa y proyecto monitoreado;

6) ; **ELIMINADO O REFUNDIDO**

7) Construir la Matriz de Consistencia de Resultados del sector de protección social en el marco de los lineamientos que defina la Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social;

8) Realizar el seguimiento al cumplimiento de las metas y resultados en el ámbito de desarrollo y protección social establecidos en el Sistema de Gerencia Pública por Resultados y Transparencia (SIGPRET);

9) Analizar los informes correspondientes a los alcances y resultados de las Intervenciones presentados semestralmente por las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), nacionales o internacionales que provean prestación de servicios en el tema de Protección Social con la finalidad de brindar recomendaciones oportunas para la mejora continua de las intervenciones realizadas y futuras.

c. Dirección de Coordinación Intersectorial

La Dirección de Coordinación Intersectorial tiene como objetivo vincular y articular a la Secretaría de Desarrollo Social con los entes responsables del diseño y ejecución de intervenciones de desarrollo y protección social, para garantizar una coordinación con eficacia y eficiencia de las prioridades establecidas tanto a nivel sectorial como intersectorial, entre otras, en la Política de Protección Social enmarcada en la Visión de País, Plan de Nación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Serán sus atribuciones:

1) Diseñar e instrumentar los enlaces entre las diversas áreas de la Secretaría de Desarrollo Social, los entes ejecutores adscritos a la misma y demás instituciones estatales con responsabilidad en intervenciones destinadas a la población en extrema pobreza, pobreza y vulnerabilidad;
2) Orientar la priorización, focalización y ejecución de programas y proyectos de desarrollo y protección social de entes ejecutores adscritos a la misma y demás instituciones estatales;

3) En el marco de la coordinación intersectorial, socializar las políticas públicas en materia de protección social con el conjunto de instituciones del Estado, con las organizaciones y agencias de cooperación internacional, resaltando las necesidades de intervenciones para priorizar las cooperaciones en esta área;
4) Guiar el trabajo de los enlaces intersectoriales para fomentar acuerdos técnicos y/o financieros entre la Secretaría de Desarrollo Social y las demás instituciones estatales con incumbencia en la atención a población en extrema pobreza y pobreza, así como también grupos vulnerables;
5) Organizar y fortalecer los espacios y mecanismos de articulación con todos aquellos sectores del Estado, sector privado y demás actores sociales de la población hondureña, que llevan adelante algún tipo de acción destinada a promover el desarrollo y la protección social, para impulsar y validar mecanismos de recepción de la demanda social y la oferta de las políticas públicas para el desarrollo y protección social;
6) Liderar la gobernanza del Sector Social, mediante la Mesa de Protección Social y Mercado Laboral, donde se establecen las metas sectoriales de resultado que se evaluarán semestralmente por la Presidencia de la República por medio de la Dirección de Gestión por Resultados (DIGER);

d. Dirección de Innovación Social para el Desarrollo

La Dirección Innovación Social para el Desarrollo y la Protección Social tiene por objetivo promover estrategias, metodologías y herramientas que permitan el diseño, la transferencia y la implementación de soluciones innovadoras en la gestión de las instituciones del Sector Social en aras de mejorar sus capacidades para lograr una mayor eficiencia y eficacia en las intervenciones de desarrollo y protección social." Serán sus atribuciones:

1) Proveer de asistencia técnica a las instituciones del Sector Social en la identificación y diseño para la elaboración de propuestas, implementación, evaluación y transferencia de experiencias y lecciones aprendidas sobre herramientas, métodos y soluciones innovadoras que puedan ser utilizadas en su gestión institucional;

2) **ELIMINADO O REFUNDIDO**

3) En coordinación con las instituciones del Sector Social, diseñar y proponer políticas y mecanismos institucionales que incentiven y faciliten la innovación a nivel interinstitucional;

4) **ELIMINADO O REFUNDIDO**;

5) **ELIMINADO O REFUNDIDO**;

6) Diseñar en coordinación con el Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social (CHEPES), instrumentos de identificación de formación y capacitación en el área de innovación;

7) Liderar la sistematización de modelos innovadores éxitos en desarrollo y protección social y formular las recomendaciones para su expansión e implementación a gran escala;

8) Coordinar los contenidos temáticos internamente con las áreas o departamentos que brindan capacitaciones y fomento al desarrollo del talento humano.

DÉCIMOCUARTO.- El objetivo de la Secretaría General, está sujeto a lo dispuesto en el Artículo 27 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo Decreto Ejecutivo No. PCM-008-97; y para su operatividad las unidades de apoyo adscritas a este órgano, tendrán las siguientes atribuciones:

a. Unidad de Servicios Legales

La Unidad de Servicios Legales, es coordinada por la Secretaría General, a la que corresponde apoyar y asistir a las diferentes dependencias de la Secretaría de Estado sobre asuntos legales, emitiendo opiniones y dictámenes, preparando proyectos de convenios, contratos, iniciativas de ley o reglamentos, así como prestando servicios de representación legal y procuración cuando corresponda. Serán sus funciones:

1) Brindar asesoría jurídica y atender conflictos legales planteados por las Direcciones Generales y Unidades de la Secretaría, para prevenir actos violatorios a la Ley que afecten al Estado y a particulares.

2) Ejercer la representación legal por sustitución de la Procuraduría General de la República a través de un poder especial para pleitos en los juicios que se ventilan en los Tribunales de lo Contencioso Administrativo y del fuero común, para plantear oposición a las demandas interpuestas contra la Secretaría.

3) Tramitar solicitudes de donaciones de bienes inmuebles presentados por las diversas Municipalidades y particulares a las distintas dependencias del Estado, con fines de utilidad pública.

4) Asesorar a la Secretaría en el cumplimiento y ejecución de las comunicaciones judiciales ordenadas por los Tribunales de la República, para que los procedimientos a seguir sean los adecuados.

5) Revisar y dictaminar sobre los convenios y contratos que deba firmar el Secretario de Estado.

6) Redactar y revisar iniciativas de Ley, proyectos de Decretos, Acuerdos y Resoluciones.

7) Sustituto legal en ausencia del Secretario General.

8) Compilar y archivar las Leyes, Reglamentos, Acuerdos y disposiciones de orden jurídico administrativo que competen a la Secretaría.

9) Revisar los procesos relacionados con la Administración de los Recursos Humanos.

10) Elaborar y presentar ante quien corresponda los informes o reportes respectivos.

11) Cualquier otra actividad asignada por la dependencia inmediata superior en concordancia con la naturaleza de las actividades del departamento.

b. **Unidad de Comunicación Institucional**

La Unidad de Comunicación Institucional que coordina la Secretaría General, tiene a su cargo los asuntos relacionados con la divulgación de las actividades de la Secretaría de Estado, servicios de información y prensa y la atención de asuntos protocolarios. Serán sus funciones:

a) Propiciar la asistencia técnica a los funcionarios y miembros ejecutivos en la preparación de material escrito y hablado.
b) Actuar como órgano consultivo de escritores para periódicos, revistas, libros radio y televisión sobre las actuaciones de la Secretaría en su esfera particular de trabajo.
c) Promover a través de los medios de comunicación hablado y escrito la imagen Institucional.
d) Orientar a la sociedad sobre los servicios que presta la Secretaría.
e) Planificar, desarrollar, controlar y evaluar los programas de divulgaciones sobre los servicios que brinda la Secretaría.
f) Planificar y desarrollar los actos protocolarios y sociales de la Institución.
g) Analizar y evaluar las actividades realizadas por los diferentes medios de comunicación que hayan sido contratados por la Institución.
h) Controlar las publicaciones y comentarios realizados por los diferentes medios de comunicación en los cuales se involucra a la Institución.
i) Mantener informada a la Secretaría antes y después de cualquier actividad a realizar.
j) Participar en la celebración de conferencias, foros, seminarios, cursos, charlas que prepare o en que participe la Institución.

c. Unidad de Cooperación Externa y Movilización de Recursos

La Unidad de Cooperación Externa y Movilización de Recursos que coordina la Secretaría General, tiene a su cargo asistir al Secretario de Estado en la formulación de estrategias de cooperación externa que faciliten la identificación y movilización de recursos de inversión para temas relacionados con desarrollo y protección social. Serán sus funciones:

1) En el marco de las políticas, programas y proyectos coordinar con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional y Secretaría de Finanzas, la ejecución y evaluación ordenada de los recursos provenientes de la cooperación internacional.

2) Coordinar con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional los acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación técnica y financiera con organismos internacionales, para temas relacionados con desarrollo y protección social para el apropiado registro y articulación de las líneas de intervención a fin de converger en los objetivos de políticas y resultados del direccionamiento estratégico de la protección social.

3) Coordinar con la Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión (UPEG) y las demás direcciones o dependencias de la Secretaría, el desarrollo de los programas y proyectos que impliquen recursos de cooperación externa.

d. Unidad de Ventanilla Única

La Unidad de Ventanilla Única, conforme al Decreto Ejecutivo PCM-038-2014, tiene como objetivo acelerar, hacer seguimiento y facilitar los Actos Administrativos relativos a trámites o procedimientos administrativos de todas solicitudes sometidas ante el Poder Ejecutivo por Asociaciones Civiles, extranjeras o Internacionales, nacionales y las iglesias debidamente reconocidas por el Estado.

Recibir solicitudes, peticiones y requerimientos, derivados de los procesos de ejecución o falta de cumplimiento en la aplicación de las leyes, programas y proyectos destinados al desarrollo y protección social de la población hondureña en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad, trasladando, según sea el caso, al organismo competente de resolver o emitir la resolución correspondiente del acto que dio inicio.

DECIMO QUINTO **ELIMINADO O REFUNDIDO**

DÉCIMO SEXTO.- Las unidades que conforman el Nivel Técnico Especializado, tendrán las siguientes funciones:

a. Gerencia Administrativa

La Gerencia Administrativa tiene como propósito administrar de forma eficiente los recursos humanos, financieros y físicos que hayan sido asignados a la Secretaría de Desarrollo Social. La administración de estos recursos se realizará de acuerdo a las funciones establecidas en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo Decreto Ejecutivo Número PCM-008-97, Artículos 34, 35, 36 Y 37, las Disposiciones Generales del Presupuesto y los Lineamientos Anuales de Política Presupuestaria y otras disposiciones sobre la materia.

La Gerencia Administrativa es responsable de la administración presupuestaria, la administración de los recursos humanos y la administración de materiales y servicios generales, incluyendo las funciones de compras y suministros y de administración y custodia de los bienes a su cargo.

Las siguientes Unidades Administrativas están a cargo directo de la Gerencia Administrativa:

1. Unidad de Compras y Adquisiciones
2. Unidad de Bienes Nacionales
3. Unidad de Proveeduría
4. Unidad de Pre-Intervención

1. Unidad de Compras y Adquisiciones.

El propósito de esta Unidad es garantizar la oportuna provisión de los bienes y servicios que hayan sido identificados en la Planificación Operativa Anual como insumos necesarios para la eficiente y eficaz intervención de la Secretaría. Serán sus funciones:

a) Elaborar el Plan Anual de Compras y Contrataciones de acuerdo al Plan Operativo Anual (POA) tomando como base el presupuesto aprobado, memoria de cálculo y los tiempos, de acuerdo a las modalidades de contratación que establece la Ley de Contratación del Estado (LCE) y las Disposiciones Generales de Presupuesto vigentes.
b) Recibir requerimientos de compra por parte de las Unidades de SEDESOL, verificar la Disponibilidad Presupuestaria y su existencia en el PACC.

c) Determinar la Modalidad de Compra en Licitación Pública Nacional, Licitación Privada, Compra por Catalogo Electrónico o Compra Menor y establecer el procedimiento a seguir.
d) Elaborar pliegos de condiciones conforme al formato establecido por la ONCAE y remitirlos a Dictamen Legal.
e) Nombrar Comisiones de Evaluación y Apertura de Ofertas.
f) Responder aclaratorias a los pliegos de condiciones y aprobar, eventuales enmiendas a los pliegos de condiciones.
g) Resolver, adjudicar y firmar contratos y, eventualmente, realizar compras directas (compras menores).
h) Recibir y contestar eventuales reclamos e impugnaciones.
i) Recibir, inspeccionar, probar y entregar los bienes y servicios.
j) Elaborar tramite de pago

2. Unidad de Proveeduría

El propósito de esta Unidad es controlar y resguardar los materiales y bienes de consumo, asegurando que los procesos de suministro y distribución se realicen de forma confiable y eficientes para el uso oportuno de los usuarios. Son funciones de esta Unidad:

a) Recibir y tramitar oficios de Compra Menores que sean aprobadas y remitidas desde la Unidad de Compras y Adquisiciones.
b) Realizar las Compras Menores en tiempo oportuno.
c) Llevar control semanal de la matriz de la ejecución de los procesos de compras menores.
d) Abastecer de forma permanente a todas las dependencias de la Secretaría de Desarrollo Social;
e) Manejar y controlar la elaboración, procesamiento, distribución y resguardo de la información y documentación referente a las entradas y salidas de los bienes, así como vigilar que no se agoten los materiales;
f) Recibir, almacenar, entregar y conservar los materiales;
g) Garantizar la integridad física y funcional de los materiales cuidando aspectos técnicos, administrativos, de seguridad y protección ambiental;
h) Administrar las bodegas y almacenes bajo su custodia.

3. Unidad de Bienes Nacionales

Las actuaciones de la Unidad de Bienes Nacionales se rigen por la Ley de Creación de la Dirección General de Bienes Nacionales Decreto Legislativo 274-2010 que en su Artículo 6 designa a las Gerencias Administrativas como responsables de la administración de los bienes muebles o inmuebles de cada institución en coordinación con la Dirección General de Bienes Nacionales de SEFIN. Segun el Artículo 14 del Reglamento de la Ley Creación de la Dirección General de Bienes Nacionales, ACUERDO NÚMERO 477-SEFIN-2014, son funciones de la Unidad:

a) Identificar los bienes de su propiedad y los que se encuentren bajo su administración;
b) Realizar inspecciones técnicas de sus bienes y de los que se encuentran bajo su administración para verificar el uso y destino a fin de lograr una eficiente gestión de los mismos;
c) Procurar que los bienes inmuebles de su propiedad o los que estén a su cargo, mantengan o incrementen su valor de acuerdo a la finalidad asignada;
d) Efectuar el diagnóstico de la situación técnica y legal de sus bienes y de los que se encuentran bajo su administración, ejecutando cuando corresponda, las acciones de saneamiento técnico y legal de los mismos, de acuerdo a la normatividad vigente;

e) Remitir y/o actualizar la información sobre los bienes de su propiedad o los que se encuentren bajo su administración, para su incorporación en el SBN;
f) Poner a disposición de la DGBN los bienes que no resulten de utilidad para la finalidad asignada o aquellos que se encuentren en estado de abandono, en el marco de la aplicación de una política del uso racional de los bienes y gestión inmobiliaria eficiente;
g) Aprobar los actos de saneamiento, adquisición y administración de sus bienes, organizando los expedientes sustentatorios correspondientes, procurando el mejor aprovechamiento económico y social de los mismos;
h) Disponer de sus bienes, previa opinión técnica de la DGBN, de acuerdo a lo regulado en el Reglamento y con las excepciones señaladas en la Ley y demás normas sobre la materia;
i) Contratar Pólizas de Seguros para los bienes de su propiedad y los que se encuentren bajo su administración, conforme a la prioridad y disponibilidad presupuestaria;
j) Aprobar el Alta y la Baja de sus bienes;
k) Realizar las demás acciones vinculadas a bienes muebles, tales como: Aprobar los actos de adquisición, administración y disposición, Organizar y presidir los actos mediante los cuales se dispone su enajenación, Codificarlos y Realizar Inventarios Anuales;
l) Promover sanciones administrativas al personal que incumpla la normatividad sobre el SBN, de acuerdo las normas de la materia;
m) Formular denuncias ante las autoridades correspondientes por el uso indebido o pérdida de sus bienes y de los que se encuentren bajo su administración;
n) Realizar consultas a la DGBN sobre la aplicación o interpretación de las normas sobre adquisición, registro, supervisión, administración y disposición de los bienes estatales; y,
o) Las demás que establezca la normatividad vigente

4. Unidad de Pre-Intervención del Gasto

Es un órgano contralor interno de la SEDESOL que ejerce control sobre los gastos de la institución, en forma previa a su ocurrencia con el propósito de asegurar que el gasto fiscal se realice de acuerdo a las leyes, reglamentos y disposiciones generales internas, evitando así responsabilidades a posteriori. Serán sus funciones:

a) Revisar en forma exhaustiva la documentación soporte de las órdenes de Compra y las órdenes de Pago antes de efectuarse.
b) Revisar las diversas planillas de pago a empleados y determinar que los eventuales cambios experimentados están acordes a leyes, reglamentos y disposiciones.
c) Revisar y verificar la documentación que soportan las operaciones contables que se llevan en la Unidad de Contabilidad.
d) Realizar mensualmente arqueos de fondos de Caja Chica y Fondos Reintegrables asignadas a los administradores y otros ejecutivos de la Secretaría.
e) Inspeccionar los activos fijos y/o bienes de la Institución mediante levantamiento de inventarios físicos y participación en la recepción de bienes adquiridos.
f) Participar en los procesos de Licitaciones Públicas y Privadas, Concursos, Contrataciones Directas y otras formas de Contratación.
g) Revisar la Partida de Horas Extras de la Secretaría de Desarrollo Social.

La Gerencia Administrativa está integrada por tres (3) Subgerencias y sus Unidades:

1. Subgerencia de Presupuesto
2. Subgerencia de Recursos Humanos
3. Subgerencia de Servicios Generales

1. Subgerencia de Presupuesto

Cuyas funciones comprenden la preparación del Anteproyecto de Presupuesto Anual de la SEDESOL, el registro y control de la ejecución del gasto, la liquidación del presupuesto al termino del ejercicio fiscal, la contabilidad financiera de las operaciones de la Secretaría, la asesoría y apoyo a sus diferentes dependencias en relación con la ejecución y control del presupuesto, la preparación de informes financieros y sobre la ejecución presupuestaria que fueren requeridos y el manejo actualizado de los registros y archivos del control presupuestario y de la contabilidad, para su verificación por los órganos contralores del Estado. El anteproyecto de presupuesto será preparado de acuerdo con las prioridades y metas de inversión y gasto público oficialmente establecidas. La contabilidad financiera se ajustará a las normas que emita la Contaduría General de la República. Son sus funciones:

a) Coordinar conjuntamente con la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión (UPEG) la elaboración del POA Presupuesto anual de la Secretaría de Estado de acuerdo a las Disposiciones Generales del Presupuesto para el año fiscal vigente.
b) Mantener estrecha relación con la Secretaría de Finanzas a efectos de coordinar la aprobación del Presupuesto anual de la Secretaría en el marco del Presupuesto General de la República.
c) Recopilar, clasificar, procesar y analizar la información y/o datos necesarios para la preparación y elaboración del presupuesto
d) Asesorar a la Gerencia Administrativa y Financiera en materia presupuestal.
e) Planificar, organizar y coordinar las etapas de elaboración, aprobación, ejecución, evaluación y control del Presupuesto Institucional.
f) Coordinar con las diferentes instancias de la Secretaría de Desarrollo Social para realizar los ajustes al POA Presupuesto Anual según lo aprobado por el Congreso Nacional de la República.
g) Dictar las medidas administrativas y financieras a fin de que cada dependencia de la Secretaría ejecute el POA Presupuesto aprobado en función de resultados, aplicando el Instructivo de Planificación y Presupuesto, la Matriz de Planificación, el presupuesto asignado, los lineamientos de planificación y presupuestario vigentes.

A. Unidad de Contabilidad

a) Coordinar el ingreso del presupuesto de la Secretaría de Desarrollo Socia en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAFI) y registrar todos los ingresos que por cualquier concepto perciba esta Secretaría.
b) Operar el sistema de contabilidad que integre las transacciones presupuestarias, financieras y patrimoniales en el Sistema Financiero del Estado.
c) Elaborar informes presupuestarios y financieros mensuales, trimestrales y anuales.
d) Registrar las retenciones del Impuesto Sobre la Renta (IR) y demás retenciones legales en el sistema contable.
e) Registrar las transferencias a otras instituciones

Sección de Viáticos

Esta Sección tiene como finalidad la recepción, revisión y liquidación de los viáticos otorgados a los empleados de la SEDESOL y tiene como funciones generales:

a) Recibir y verificar los documentos de liquidación que incluye el formato de liquidación, facturas, boleta original de reintegro de valores no ejecutados en la gira de trabajo e informes de gira.
b) Verificar en SIAFI que el valor liquidado sea igual al monto acreditado en la cuenta del empleado cuentas a través de F-01.

B. Unidad de Tesorería

a) Programar y efectuar los pagos y desembolsos en cumplimiento de los compromisos financieros establecidos por la Secretaría de Desarrollo Social.
b) Custodiar y resguardar títulos y valores propiedad de la Secretaría de Desarrollo Social.
c) Controlar y registrar los ingresos recibidos por cualquier concepto, y depositarlos en las diferentes cuentas bancarias de la Secretaría.
d) Elaborar Informes Diarios de Caja y Bancos, así como otros informes y remitirlos a las autoridades superiores.

Sección de Liquidación de Viáticos

a) Realizar los eventuales depósitos correspondiente a viáticos pendientes a las cuentas de los empleados en cuestión.
b) Realizar los eventuales depósitos correspondiente al reintegro en la cuenta de la TRG.
c) Archivar la Liquidación de gastos de viaje y emitir constancia de solvencia.

2. **Subgerencia de Recursos Humanos**

Es la entidad encargada del manejo de los asuntos relativos al personal contratado por la Secretaría, incluyendo la elaboracion y actualizacion de Manuales de Funciones, Perfiles y Clasificaciones de Puestos y Salarios, capacitcion del personal y la tramitación de las diferentes acciones de la materia. Son sus funciones:

a) Desarrollar políticas, normas y procedimientos para la gestión y desarrollo del recurso humano de la Secretaría, comunicarlas y velar por el cumplimiento de las mismas.
b) Desarrollar estudios de clima y cultura organizacional, que permitan implementar planes de acción específicos.
c) Diseñar, desarrollar y administrar, un sistema de información que contribuya a la gestión del recurso humano.
d) En conjunto con la Unidad de Modernización, analizar y evaluar la estructura organizacional de la Secretaría, estableciendo las funciones para cada unidad operativa y la descripción de los puestos para desarrollar estas funciones.
e) Reclutar al personal de acuerdo a las competencias establecidas en el Manual de Organización y Funciones y Descripción de Puestos.
f) Coordinar con las diferentes dependencias de la SEDIS e instituciones de la Administración Pública, el cumplimiento de leyes y disposiciones en materia laboral y de administración de recursos humanos.
g) Velar por la profesionalización del recurso humano de la Secretaría, promoviendo la implementación de la carrera administrativa.
h) Diseñar, desarrollar y administrar un sistema de evaluación del desempeño, tomando en cuenta el Manual de Organización y Funciones, el marco de la Visión y Misión de la Secretaría y su Plan Estratégico Institucional.

i) Administrar la nómina de sueldos y salarios de la Secretaría.
j) Velar por el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad de la Secretaría.
k) Diseñar, promover, fomentar y velar porque se cumpla el Código de Ética del Trabajador, que conlleve a desarrollar un programa de valores y promueva una mejor convivencia laboral.
l) Realizar otras funciones relativas con la gestión y desarrollo de recursos humanos, que le sean asignadas por la ley o sus superiores directos.
m) Elaborar el Plan Operativo y Presupuesto Anual de la Subgerencia de RRHH.
n) Presentar oportunamente, los informes que le solicite la UPEG sobre la ejecución de las actividades programadas y no programadas.

3. Subgerencia de Servicios Generales

Cuyas funciones comprende las acciones relativas a la adquisición de bienes y servicios y a la contratación de obras públicas y su mantenimiento; la administración y custodia de los bienes muebles e inmuebles adscritos a la Secretaría de Estado y la función de proveeduría, incluyendo el manejo de almacenes de bienes consumibles, así como la provisión de servicios generales como transporte, vigilancia, aseo y otros similares.

a) Coordinar la proveeduría de materiales y equipos, limpieza, reproducción de documentos, vigilancia, comunicaciones, transporte de personal, mensajería y correspondencia, planificando y controlando las áreas componentes del servicio, a fin de satisfacer los requerimientos de los usuarios.
b) Registrar y controlar el suministro de combustibles, lubricantes, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y equipo de oficina propiedad de la Secretaría de Desarrollo Social.
c) Planificar y supervisar que las instalaciones de la Secretaría cuenten con las medidas de mantenimiento y seguridad necesarias, incluyendo la reparación de bienes muebles.
d) Administrar las bodegas y almacenes de la Secretaría, velando por que se cuente con las existencias necesarias en estas.
e) Planificar y coordinar las actividades de suministro de material de limpieza, equipos de oficina y bienes de consumos que se requieran, así como la distribución para cada unidad del material que estas requieran.
f) Supervisar el mantenimiento de equipos y mobiliario de la Secretaría.
g) Autorizar el despacho de las requisiciones internas de materiales de oficina y de limpieza.

b. Unidad de Planeamiento y Evaluación de Gestión

1) Realizar el análisis y dictaminar sobre las políticas, programas y proyectos que hayan sido diseñados bajo la conducción de la Dirección de Políticas Públicas para el Desarrollo y la Protección Social, de acuerdo con las políticas de gasto y de inversión pública y las directrices oficialmente establecidas por el Presidente de la República, incluyendo la preparación de los planes operativos anuales y la programación operativa a mediano y largo plazo en las áreas de su competencia;
2) Coordinar y dirigir la elaboración y consolidación del anteproyecto del POA-Presupuesto Anual en coordinación con la Gerencia Administrativa según las directrices de la SEFIN.
3) Realizar la evaluación periódica de la ejecución de programas y proyectos en estrecha colaboración con la Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas;

4) Evaluar trimestralmente la ejecución del Plan Operativo anual, mediante el establecimiento de indicadores de eficiencia y eficacia.
5) Elaborar y presentar los informes evaluativos trimestrales, sobre la ejecución física y financiera institucional.
6) Conducir estudios para la definición de prioridades de gasto e inversión para el anteproyecto de presupuesto anual y para la gestión de recursos destinados al financiamiento de programas y proyectos;
7) Formular, en conjunto con el Observatorio de Desarrollo Social, las normas técnicas para el diseño y operación de los sistemas de información y de estadística de la SEDESOL;
8) Evaluar los programas y proyecto a cargo de los Entes Desconcentrados vinculados a la SEDESOL, presentando los informes que corresponden.
9) Considerar los costos ambientales en el diseño de proyectos de inversión y en la evaluación de su ejecución; a cuyo efecto deberá practicarse, en cuanto fuere requerida, una evaluación de impacto ambiental.
10) Las demás asignadas por el Secretario de SEDESOL, en el marco de su competencia.

c. Unidad de Modernización

Según el Artículo 39 del Decreto No. 146-86, **Ley General de Administración Pública**. la Unidad de Modernización coordina las acciones orientadas a diseñar, ejecutar y evaluar medidas de reforma institucional, dando seguimiento a su ejecución, de acuerdo con los programas de la Secretaría de Estado. Serán sus funciones:

1) Sobre la base de diagnósticos elaborados por la Unidad de Modernización y eventualmente por otras Unidades y Direcciones de la Secretaría de Desarrollo Social, formular propuestas de políticas y estrategias para implementar las medidas de modernización, simplificación y gobierno electrónico establecidas en el marco legal a ser sometidas para su aprobación por el Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo Social.
2) De acuerdo a Políticas y Estrategias aprobadas, elaborar propuestas de reforma y modernización institucional, a fin de ser sometidas a su consideración por el Despacho del Secretario de Estado en el Despacho de la Secretaría de Desarrollo Social y la Secretaría de Transparencia y Lucha contra la Corrupción, Dirección General de Modernización Administrativa.
3) Elaborar Planes Anuales de Acción para la implementación de las políticas y estrategias de reforma y modernización institucional que incorporen objetivos, metas, resultados e indicadores que faciliten y aseguren el seguimiento de la implementación de parte de la Unidad de Modernización.
4) Participar en la elaboración de Programas y Proyectos financiados por la Cooperación Externa orientados al fortalecimiento de las capacidades institucionales de la SEDESOL de cara a la mejora continua de la gestión institucional en la provisión de valor público.
5) Elaborar planes de formación y capacitación de acuerdo a las políticas de reforma institucional aprobadas y a las necesidades de fortalecimiento de capacidades en aras de asegurar el éxito de los procesos de reforma. Estos planes deberán considerar arreglos de cooperación con Universidades y Centros de Formación. Con respecto a áreas y temas comunes de formación, se deberá, en lo posible, coordinar esfuerzos conjuntos con otros entes del Estado para la implementación de acciones comunes de formación.

6) Revisar, actualizar y facilitar la elaboración de los Manuales de Organización, Funciones, Procesos y Procedimiento de las Unidades y Direcciones de la SEDESOL de acuerdo a las directrices de la ONADICI.
7) Evaluar y emitir Informes periódicos sobre la implementación de las medidas de reforma y modernización institucional y sus efectos inmediatos sobre la eficiencia, eficacia y efectividad en la provisión de valor público.
8) Las demás acciones que le sean asignadas, en el marco de su competencia.

d. Unidad de Género e Igualdad de Oportunidades

La Unidad de Género tiene como objetivo primordial velar por el fiel cumplimiento de toda la normativa atiente a la igualdad de oportunidades para la mujer y rendirá al Secretaría de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer informes mensuales sobre su actuación (Arto. 8. Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidad para la Mujer. Seran sus funciones:

1) Colaborar en la implementación de la Política Nacional de la Mujer y el Plan Nacional Contra la Violencia hacia las Mujeres, a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de políticas, planes y presupuestos de la SEDESOL y de las instituciones del Sector Social;
2) Asegurar la participación de las representantes de Organizaciones de Mujeres de la Sociedad Civil, quienes serán invitadas a participar en la formulación de las intervenciones impulsadas por la SEDESOL en el Sector Social.
3) Validar el POA de la SEDESOL y emitir dictamen sobre todas las acciones impulsadas por la SEDESOL para asegurar que estas incluyan medidas para reducir las brechas de género y atender causales de la desigualdad sustantiva entre hombres y mujeres a nivel de resultados finales e intermedios;
4) Asegurar el uso de la información desagregada (sexo, etnia, edad, departamento, municipio, entre otros) para priorizar intervenciones a nivel nacional o local para cerrar brechas y reducir las desigualdades de género; y
5) Elaborar reportes trimestrales a la Secretaría de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer sobre las acciones, asignación y ejecución de recursos en favor de igualdad y la equidad de género, conforme a lo contemplado en la Política Nacional de la Mujer y el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer, que serán remitidos por las Unidades de Planificación y Evaluación de la Gestión (UPEG).

e. Unidad de Transparencia

Esta Unidad es responsable inmediato del funcionamiento eficaz del subsistema de información Pública, de la recepción de las peticiones de acceso a la información pública, orientación a la ciudadanía sobre el expedito acceso a la información, así como el suministro de la información solicitada en los términos que disponga el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y los lineamientos que al respecto expida el Instituto de Acceso a la Información Pública. Serán sus funciones:

1) Velar por que la SEDESOL prepare la automatización, presentación y contenido de su información, como también su integración en línea;
2) Diseñar y desarrollar programas de capacitación dirigidos a concienciar a los servidores funcionarios o empleados de la SEDESOL en la importancia de la transparencia el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, el derecho de control sobre los datos relativos a la propia persona y de autodeterminación informativa en el marco de una sociedad democrática.
3) Vigilar que de acuerdo al Artículo 13 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la SEDESOL actualice mensualmente la siguiente información:
   i. Su estructura orgánica, sus funciones, las atribuciones por unidad administrativa, los servicios que presta, las tasas y derechos y los procedimientos, requisitos y formatos para acceder a los mismos;
   ii. Las Leyes, reglamentos, circulares y demás disposiciones de observancia general que rigen su funcionamiento;
   iii. Las políticas generales, los planes, programas y proyectos, informes, actividades, los estados financieros y las liquidaciones presupuestarias trimestrales por programas;
   iv. Toda la información catastral que posean y su vinculación con el Registro de la Propiedad Inmueble;
   v. Los registros públicos de cualquier naturaleza;
   vi. El Diario Oficial La Gaceta actualizado;
   vii. La remuneración mensual de los servidores públicos por puesto, incluyendo otros pagos asociados al desempeño del puesto;
   viii. Los presupuestos, un informe trimestral y otro anual de la ejecución presupuestaria, que incluya el detalle de las transferencias, los gastos, la inversión física y financiera, la deuda y la morosidad;
   ix. Las contrataciones, concesiones, ventas, subastas de obras, convocatorias a concurso, licitación de obras públicas y suministros, los contratos de consultoría, las actas de apertura de ofertas y adjudicación, ampliaciones, prórrogas y declaratorias de compras directas, así como sus resultados;
   x. Los mecanismos que permitan la participación ciudadana en la toma de decisiones;
   xi. El nombre de los servidores públicos encargados de gestionar y resolver las solicitudes de información pública, la dirección, teléfono y dirección electrónica de su centro de trabajo;
   xii. Los Decretos Ejecutivos, Acuerdos y Resoluciones firmes que emita el Poder Ejecutivo, incluyendo las instituciones descentralizadas;
4) Recibir, auxiliar y procesar las solicitudes de Información Pública de parte de personas naturales o jurídicas según las indicaciones dadas en el ARTÍCULO 36 y 37. Del Reglamento de la Ley de Transparencia citada.

f. Unidad de Auditoría y Control Interno

La auditoría interna tiene el objetivo de evaluar en forma independiente, dentro de la institución las operaciones contables, financieras, administrativas y de otra naturaleza, como base para prestar un servicio constructivo y de protección a la administración, implementando los controles preventivos que correspondan, pudiendo adoptar las medidas para impedir la consumación de los efectos del acto irregular detectado. Serán sus funciones:

1) Fiscalizar a posteriori los fondos, viene y recursos administrados por la Secretaría de Desarrollo Social y sus entes desconcentrados. En el cumplimiento de su función deberá realizar el control

financiero, el de gestión y resultados, fundados en la eficacia y eficiencia, economía, equidad, veracidad y legalidad. Le corresponde, además la determinación del enriquecimiento ilícito y el control de los activos, pasivos y, en general, del patrimonio del Estado.

2) Ejercer sus atribuciones con total independencia funcional y de criterio en relación a la Secretaría de Desarrollo Social y sus respectivos entes desconcentraros.
3) Preparar un plan anual de trabajo de acuerdo con la naturaleza y prioridades del ente correspondiente, enviando copia del mismo al Tribunal, así como los informes que resulten de su actuación.
4) Si como resultado de sus funciones, las unidades de auditoría interna descubrieren hechos que puedan generar responsabilidades administrativas, deberán comunicarlo al Secretario de Estado en Desarrollo Social para que dicte las medidas correctivas que correspondan, dándole seguimiento a las decisiones adoptadas. En el caso de no adoptar o no aplicar medidas necesarias, la Unidad de Auditoria Interna deberá comunicarlo al Tribunal, en un plazo máximo de quince (15) días.
5) Cuando del examen de los actos o hechos se descubrieren indicios de responsabilidad civil o penal, el Auditor Interno procederá a ponerlo en conocimiento del Tribunal Superior de Cuentas.
6) Comprobar que se realicen los controles preventivos que correspondan y adoptar las medidas preventivas respectivos, para impedir la consumación de los efectos del acto irregular detectado.
7) Vigilar el cumplimiento de las disposiciones dictadas por el Tribunal Superior de Cuentas según el reglamento que emita el Tribunal determinando el procedimiento que seguirá la SEDESOL en materia de cauciones que por ley están obligadas a rendir las personas naturales o jurídicas que administren bienes o recursos públicos.

g. Unidad de Infotecnología

El objetivo principal de la Unidad de Infotecnología es enfocar sus esfuerzos en el servicio a los usuarios de la institución, garantizando el buen funcionamiento de los sistemas, aplicaciones y del equipo informático tanto en su hardware y software, así como la integridad de la información de acuerdo con las necesidades de la Secretaría.

Serán sus funciones:

1) Garantizar la investigación, el desarrollo, diseño de nuevos sistemas, funcionamiento, integridad y seguridad de los equipos y sistemas ofimáticos e informáticos de la Secretaría, así como la administración de la red interna, internet y Portal WEB de la Secretaría;
2) Proveer de mantenimiento a la plataforma tecnológica ofimática e informática, brindando soporte a los procesos técnicos y administrativos de la institución;
3) Custodiar los sistemas y lugares de funcionamiento de servidores, así como alimentar los sistemas que la institución requiere para el seguimiento de sus expedientes y asesorar al personal para el manejo del equipo o cualquier sistema ofimático e informático;
4) Elaborar diagnósticos de necesidades, formula e implementa Planes de Capacitación para el personal de la Secretaría;
5) Proveer de Asistencia Técnica y apoya en la preparación de Términos de Referencia y Pliegos de Condiciones para adquirir nuevos sistemas y equipos para la Secretaría;

6) Monitorear el uso, abuso y cumplimiento de los estándares de comunicación electrónica institucional en todas las oficinas;
7) Actualizar estrategias de Tecnologías de la Información y la comunicación coordinando con las diferentes instituciones del Sector Social;
8) Depurar inventario de equipo y media de soporte de software, así como proponer la actualización de equipos y sistemas;
9) Garantizar el mantenimiento preventivo a servidores y equipo crítico, incluyendo el monitoreo y las operaciones de respaldo de información y planes de contingencia.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

DÉCIMO SÉPTIMO.- Se instruye a los Directores, Gerencias, Sub gerencias y Unidades, Coordinaciones y Jefaturas, que una vez que el presente Acuerdo Ministerial sea publicado en el Diario Oficial La Gaceta, procedan a elaborar los reglamentos, manuales correspondientes para su operatividad y funcionamiento.

DÉCIMO OCTAVO.- Todas aquellos actos administrativos y actuaciones de otra naturaleza realizadas por personal contratado en la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), en el ejercicio de la titularidad o de un cargo subalterno a lo interno de los órganos señalados en la disposición **CUARTA** del presente Acuerdo, tendrá validez de pleno derecho, aunque los mismos se hayan realizado previo a la vigencia del presente Acuerdo.

DÉCIMO NOVENO.- Quedan derogadas todas las disposiciones normativas del mismo rango del presente Acuerdo Ministerial que resulten contradictorias o se opongan al mismo.

DUODÉCIMO.- El presente Acuerdo Ministerial contentivo de la **ORGANIZACIÓN INTERNA, FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA SEDESOL** es de ejecución inmediata y deberá ser publicado en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en Casa Presidencial en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los XX (XX) días del mes de XXX de dos mil veintitrés (2023).

COMUNÍQUESE y PUBLÍQUESE……

iii. Anexo 3 Informe Resultado De Talleres De Diagnóstico Organizacional

INTRODUCCIÓN

Este informe refleja la información recabada durante las jornadas de 14[60] talleres de diagnóstico organizacionales realizados por el equipo de la asistencia técnica MCP31 con la participación de 50 miembros/as del personal de la SEDESOL

Los Talleres se realizaron en estrecha coordinación y participación de la Unidad de Modernización de la SEDESOL en el periodo entre el 15 de febrero y el 27 de mayo de 2023.

1. Feb. 15 Dirección del Adulto Mayor
2. Feb. 20 Coordinación Nacional de Asuntos Afro-hondureños e Indígenas de Honduras
3. Feb. 22 Centro Hondureño para el Estudio de Políticas de Estado en el Sector Social
4. Feb 24 Observatorio de Desarrollo Social
5. Feb 27 Dirección de Regulación Programática
6. Mar 1 Dirección de Monitoreo Programática
7. Mar 3 Dirección de Personas con Discapacidad
8. Mar 8 Dirección de Innovación Social y Protección Social
9. Mar 10 Dirección de Coordinación Programática Intersectorial
10. Mar 17 Unidad de Compras
11. Mar 20 Subgerencia de Recursos Humanos
12. Mar 22 Unidad de Viáticos
13. Mar 24 Unidad de Pre-intervención
14. Mar 27 Subgerencia de Presupuesto

El informe muestra la percepción del personal participante con relación a: Liderazgo, recursos humanos y capacitación, planificación, estructura organizacional, documentación, ambiente de trabajo, motivación, cadena de mando, trabajo en equipo, articulación. Este ejercicio se orientó a sentar las bases para la elaboración de Manuales de Procesos e identificar los problemas y debilidades que requiriesen acciones de fortalecimientos. Además, se considera el análisis de funciones y procesos, problemas y cuellos de botella con los que se enfrentan, y otros aspectos relacionados a la gestión de las unidades organizativas.

[60] Unidades organizacionales participantes: Centro Hondureño para el Estudio de políticas de Estado en el sector social (CHEPES), Coordinación Nacional de Asuntos Afro-hondureños e Indígenas de Honduras (CONAPOA), Dirección de Coordinación Intersectorial (DCI), Dirección de Desarrollo para Personas con Discapacidad (DPC), Dirección de Innovación Social para el Desarrollo y la Protección Social, Dirección de Monitoreo Programático (DMP), Dirección de Regulación Programática (DPR), Dirección del Adulto Mayor (DIGAM), Observatorio de Desarrollo Social (ODS), Subgerencia de Presupuesto, Subgerencia de Recursos Humanos, Unidad de Compras y Adquisiciones y Unidad de Pre-intervención

ALCANCE

La asistencia técnica brindó apoyo a 16 unidades organizativas de SEDESOL, de las cuales el personal de 14 participó en los talleres de diagnóstico organizacional; las restantes dos aún no tienen personal asignado, siendo estas Dirección de Políticas Públicas y Dirección de Monitoreo de Políticas Públicas.

Se aplicó un total de 50 cuestionarios/encuestas a los participantes. Esta muestra equivale en promedio al 13% sobre la cantidad estimada de empleados contratos por la SEDESOL, la cual oscila de 340 a 460. Se debe mencionar que, por el limitado número de participantes y la ausencia de Mandos Directivos en la encuesta, se debe calcular un 15% de margen de error. De todas maneras y considerando las circunstancias, la muestra podría dar una visión relativamente acertada de la situación organizacional de la SEDESOL.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

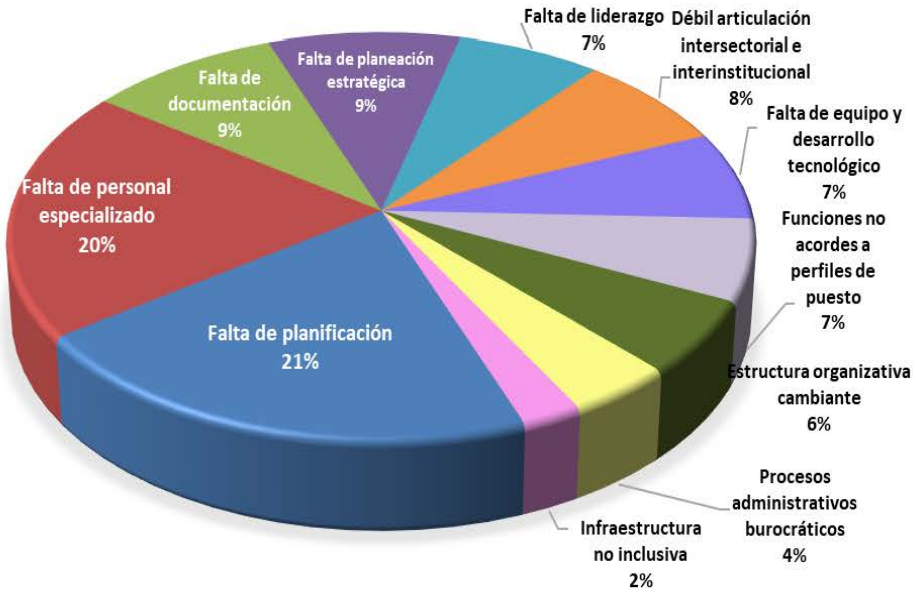
Los resultados se obtienen de tres instrumentos, los cuales se enfocan en problemas identificados, FODA construido y cuestionario individual proporcionado a los participantes.

PROBLEMAS IDENTIFICADOS

En el ejercicio realizado durante los talleres, se identificaron problemas que enfrentan las unidades organizativas, la metodología utilizada agrupa la frecuencia o número de veces que se mencionó el problema bajo 11 criterios mostrados a continuación:

CRITERIO	Frecuencia	%
Falta de planificación	35	21%
Falta de personal especializado	34	20%
Falta de documentación	16	9%
Falta de planeación estratégica	16	9%
Falta de liderazgo	12	7%
Débil articulación intersectorial e interinstitucional	13	8%
Falta de equipo y desarrollo tecnológico	12	7%
Funciones no acordes a perfiles de puesto	11	6%
Estructura organizativa cambiante	10	6%
Procesos administrativos burocráticos	7	4%
Infraestructura no inclusiva	4	2%
Totales	**170**	**100%**

De manera grafica los problemas percibidos, muestran que la **falta de planificación** con el 21% es el principal problema seguido de la **falta de recursos humanos competentes y especializados** con 20% y la **falta de documentación** junto a la **falta de planeación estratégica** con 9% respectivamente.



Para los criterios se detalla una breve explicación, teniéndose así:

1. **Falta de planificación:** Considerado el principal problema en la institución, las personas participes en los talleres perciben que no se tiene un plan para realizar la gestión, que las actividades que surgen se resuelven sin un orden establecido y con pocos criterios de prioridad. No se planifica la manera en la cual abordar el trabajo articulado sobre las políticas, considerando que estas deben ser enfocadas al sector social, de acuerdo al Plan Estratégico de Gobierno 2022-2026 deben orientarse a políticas para el adulto mayor, personas con discapacidad, pueblos originarios y afrohondureños; las direcciones de SEDESOL para estos temas no planifican ni trabajan articuladamente entre ellas.

   Otro aspecto sobre el cual se percibe insatisfacción es la falta de Metas, Objetivos y productos claros y definidos, asimismo consideran que sería favorable a la gestión contar con un portafolio de propuestas de programas sociales con la debida planificación y socialización.

   Además, no se realiza una adecuada planificación de actividades, visitas de campo y procesos lo que implica que se ejecuten giras que no están planificadas

2. **Falta de personal competente y especializado:** Falta personal técnico especializado y con las competencias necesarias para desempeñarse tanto en áreas técnicas como administrativas de la institución, falta definir de manera clara y precisa las funciones de los puestos, la asignación de personal es deficiente para la carga laboral que se realiza. Los perfiles de puestos deben actualizarse de acuerdo a las funciones que se realizan, a fin de evitar personal con sobrecarga laboral.

   Durante el taller se identificó que el personal del ODS desconoce las interfaces de los sistemas SIRBHO (Ex RUP), SIAMIR y ROPI (Ex ROI) con RENPI (CENISS), SACE (SE) y Primero los Niños: SISMO (DINAF).

Con relación a la capacitación, se percibe necesario que el personal de CHEPES capacite en temas de pueblos, administración, técnicos, financieros, derechos humanos; así como suscribir convenio con Servicio Civil para acreditar los cursos de las capacitaciones.

3. **Falta de documentación:** No se percibe claridad ni definición de los procesos que se ejecutan, existe la necesidad de reformular los Manuales de Procesos y Procedimientos de las unidades organizativas ya que estos no relacionan las funciones sustantivas a los procesos que deben realizar; no se cuenta con documentación a utilizar como base para realizar auditorías de procesos; asimismo los informes de rendición de cuentas al final del año no se publican en las plataformas disponibles. Los sistemas de información y registro no están siendo utilizados en toda su capacidad para registrar datos e información sobre el desarrollo de políticas públicas, solo se están utilizando para el registro de la Oferta Programática (ROPI), Beneficiarios (SIRBHO) y Migrantes (SIAMIR)

4. **Falta de planeación estratégica:** Se percibe una débil focalización y uso de las herramientas de planeación estratégica; se sostiene que quien recibe algo es beneficiario sin utilizar instrumentos para identificación y medición del impacto. La generación de políticas públicas ha sufrido limitantes, porque las direcciones no han asumido todas las funciones que se les han atribuido acorde a lo establecido en la normativa legal.

   El Plan Estratégico Institucional (PEI) aún se encuentra en elaboración, lo que implica que los Planes Operativos Anuales (POAs) no se han alineado ni considerado las líneas adoptadas en el PEI, por ser inexistente; al mismo tiempo deja de lado alinearse a las líneas del Plan Estratégico Gubernamental (PEG)

   Se tiene baja incidencia en la gestión, coordinación y defensa de los pueblos indígenas y afrodescendientes; sin presencia Institucional en las zonas alejada y postergadas, de igual manera se tiene poca articulación con otras instituciones del sector social.

5. **Falta de liderazgo:** No existe responsabilidad en la toma de decisiones, se percibe ausencia de los coordinadores en la toma de decisiones, así como falta de capacidad técnica que impide asumir responsabilidades.

   Con relación a la cadena de mando se percibe que a nivel superior fluye la información y la toma de decisiones mientras que los mandos medios no tienen la claridad funcional y técnica, además de tener una falta de coordinación en los lineamientos de las unidades.

6. **Débil articulación intersectorial e interinstitucional:** La institución no realiza su accionar de manera articulada; la serie de procesos que ejecuta no garantiza la prestación del servicio de forma eficiente. La articulación no solo debe darse de manera intergubernamental, articulación interinstitucional, (entre ministerios), sino también intersectorial (instituciones del sector social) e institucional (unidades de la institución), considerando que este aspecto puede mejorar y obtener mejores resultados y evitar duplicar esfuerzos.

   Es necesario establecer Mapas de Activo de la Sociedad Civil, a nivel central y local; como insumo para identificar las instituciones del Sector Social y articular con ellas.

7. **Falta de equipo y desarrollo tecnológico:** Faltan herramientas de trabajo: equipo tecnológico en buen estado, instrumentos tecnológicos para monitoreo en campo, desarrollo de software como apoyo a las funciones,

   El Sistema de Monitoreo Programático (SIMOP) está en construcción, lo que implica que las herramientas tecnológicas no están listas para operar y no contienen la información necesaria.

8. **Funciones no acordes a perfiles de puesto:** Las funciones que desarrollan no se encuentran acordes a los perfiles de puesto; en los mandos medios no se tiene claridad funcional y técnica, pendiente fortalecer la comunicación de funciones y lineamientos a los equipos.

   Existen posiciones en las cuales se tiene la persona a cargo de las responsabilidades, pero que no ha sido nombrado oficialmente, esto afecta con mal asignación de tareas y carga de trabajo.

9. **Estructura Organizativa cambiante:** El organigrama de la institución se modifica periódicamente, no se cuenta con uno definitivo y validado. A la actualidad aún no se han nombrado algunos directores, así como los Subsecretarios de la SEDESOL, quienes puede firmar y autorizar por parte del ministro los procesos correspondientes a las áreas de Rectoría de las Políticas para el Desarrollo y la Protección Social como las de Regulación y Coordinación para el Desarrollo y Protección Social.

10. **Procesos administrativos burocráticos:** A nivel administrativo se muestran problemas con las solicitudes o liquidaciones, a pesar del compromiso del personal de realizarlas a tiempo, se desconoce el procedimiento para solicitar o liquidar viáticos, dado que se agregan requisitos a criterio del gestor administrativo que recibe la solicitud o liquidación.

    De igual manera se muestran problemas con relación a las compras, aunque el subsistema interno de la SEDESOL para el registro de compras (SIGA) es amigable, las solicitudes de compras se devuelven a las unidades por incumplimiento de requisitos que no se han comunicado previamente, se tiene poco apoyo para gestionar compras en tiempo de insumos y/o materiales.

    Los procesos administrativos no poseen instrucciones estandarizadas con relación a requisitos a adjuntar, dando lugar a reprocesos y demora en las adquisiciones.

11. **Infraestructura no inclusiva:** La infraestructura e instalaciones de las oficinas no son las adecuadas para atender al público: adulto mayor, personas con discapacidad que requieren servicios

ANÁLISIS FODA

Este estudio contribuye a identificar y agrupar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades percibidas por las unidades y así evaluar los factores fuertes y débiles que en conjunto diagnostican la situación interna de las 14 Unidades cuyos empleados han sido encuestado de la SEDESOL.

El propósito es mantener las fortalezas identificadas, fortalecer las características mayormente desarrolladas; aprovechar las oportunidades.

1. **Fortalezas:**
   - Recurso Humano: El personal demuestra compromiso y sentido de pertenencia a sus unidades, contando con diversidad de profesiones dentro del equipo técnico, además multidisciplinarios.
   - Liderazgo de parte de las coordinaciones, el cual se manifiesta en la cadena de mando que tiene con su equipo, donde propicia espacios de comunicación.
   - Normativa e instrumentos legales establecidos que norman el accionar de la institución. Así como instrumentos jurídicos internacionales para fortalecer la gestión que se realiza.

2. **Oportunidades:**
   - Construcción de Mesa de Participación Ciudadana.
   - Conformación y consolidación del Consejo Social.
   - Alianzas: Realizar alianzas interinstitucionales e intersectoriales, crear alianzas estratégicas con otras instituciones y gestionar servicios que brinden beneficios al personal, capacitaciones, créditos a tasas preferenciales, entre otros. Efectuar alianzas con organismos internacionales y empresa privada.
   - Desarrollo de sistemas tecnológicos: Lograr la interoperabilidad de los sistemas de la institución con otros sistemas. Realizar actualización y mantenimiento del SIRBHO, dotarlo de licencias actualizadas y fortalecer la seguridad del sistema.
   - Contar con el apoyo político para implementar Políticas Publicas en el sector social

3. **Debilidades:**

   Recursos Humanos
   - Falta de personal competente/especializado especialmente en las áreas de matemáticas, econometrías, estadísticos y desarrolladores de software, técnicas, así como personal administrativo.
   - Falta de experiencia en el sector público del personal de recién ingreso.
   - Falta de Inducción, el personal no recibe inducción al momento de su incorporación a la institución, por lo explora por sí mismo las funciones que debe ejecutar y herramientas disponibles para tal gestión. Existe desconocimiento de funciones y tareas de los puestos de trabajo.
   - El recurso humano necesita fortalecer sus competencias.

Articulación

- No se ha conformado la Junta Directiva de la Mesa Sectorial
- No tienen gestión interinstitucional (Educación, Salud, DDHH, Juventud, Universidades, AMHON, Gobernación, INJUPEM, IMPREMA), ni con PROASOL ni con la Red Solidaria

Planificación y operación institucional

- No se utiliza el sistema de planificación dando lugar a actividades no planificadas
- Planificación y elaboración tardía del Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC)
- No se tienen formatos estandarizados.
- Viáticos al exterior no está dentro del sistema, se hace de forma manual.
- Carencia de Documentación: Las operaciones de mantenimiento y desarrollo de los sistemas de información y registro (SIRBHO, ROPI y SIAMIR) no se realizan ya que sus Manuales no están disponibles para el personal o no existen.
- No hay un reglamento de la Ley para personas con discapacidad
- Los Manuales de Procesos y Procedimientos versión 1 presentados a ONADICI no se elaboraron de forma participativa, son desconocido por el personal, no relacionan las funciones sustantivas a los procesos y se desarrollaron con una metodología no vigente.
- Trámites administrativos engorrosos, gestión de viáticos es tardada, inconsistencias en trámites, incompletos / trámites de viáticos (a pesar de contar con enlaces administrativos).
- Carencia de equipo tecnológico para realizar monitoreo en campo.

Seguridad de información

- No cuentan con servidor espejo para contingencias y respaldos, no se ha elaborado Plan de Contingencia para garantizar la seguridad y protección de la información en casos de desastres
- Espacios físicos inadecuados para realizar las actividades y resguardo de documentación

4. Amenazas:

- Desconocimiento de metodología desarrollada por ONADICI para elaborar Manuales de Procesos y Procedimientos
- Del total de asilos destinados al cuido de los adultos mayores solo 1 tenga licencia de operación
- Cambio climático o desastres naturales que provoquen cancelación de giras.
- Cambios en Servicio Civil que retrasa procesos del área.
- Demandas laborales que generan reintegros por sentencia firme que impacta en el presupuesto.
- Disposiciones Generales del Presupuesto cambiantes.
- Estructura del sector discapacidad orientada en el asistencialismo.
- Falta de conciliaciones bancarias por falta de información en la cuenta de cheques.
- Falta de credibilidad del pueblo en el sector.

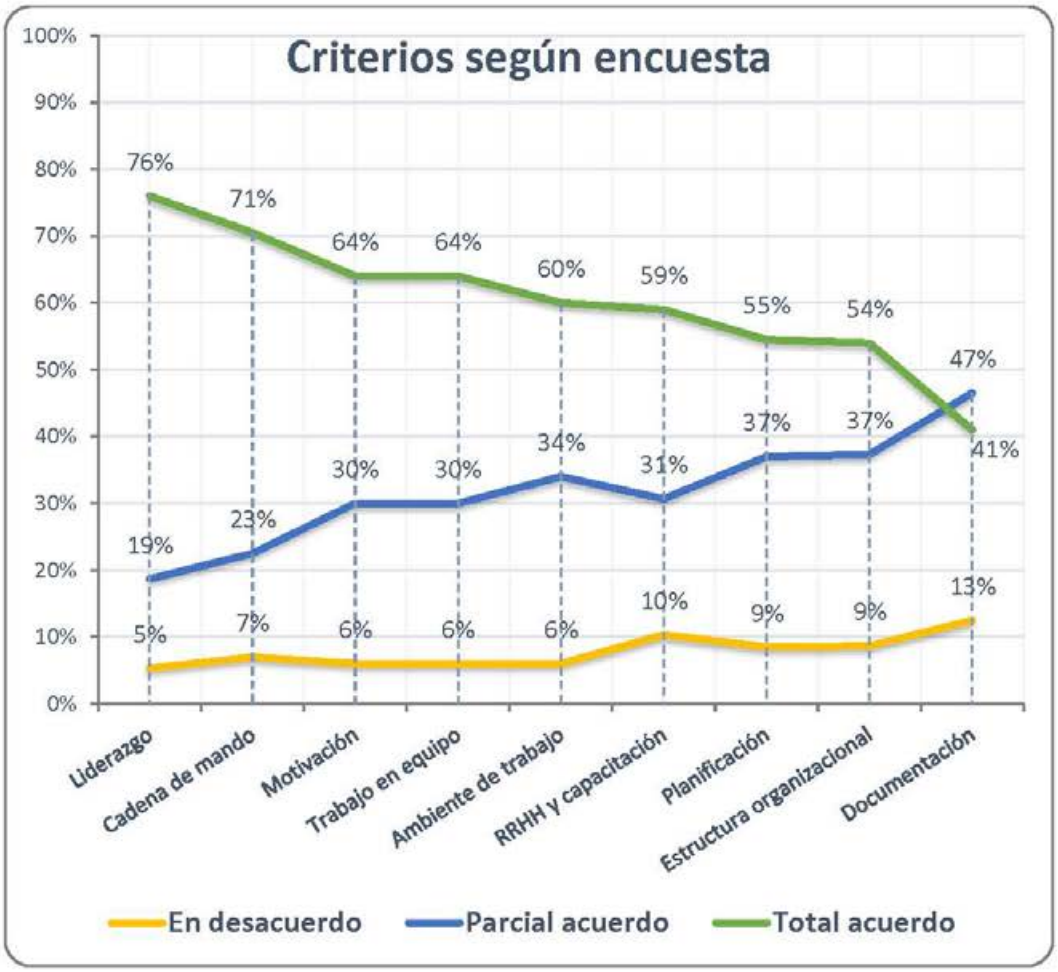
- Falta de Mesas Sectoriales.
- División en las organizaciones de pueblos originarios y afrohondureñas.
- Líneas presupuestarias no acorde a las necesidades de las direcciones.
- Decretos de emergencias que activan una gran cantidad de giras no planificadas.
- No existe oferta de capacitación a nivel de gobierno (SAR, SEFIN, Servicio Civil, INFOP)
- No hay liquidez a principio de año y retrasa las giras.
- ONCAE no certifica a la Unidad de Compras.
- Politización de procesos de contratación.
- Procesos de pago dependen de (SEFIN, TGR, SIREP) provoca que sean engorrosos y extensos (uso de sistemas externos).
- Falta de compromiso de las instituciones gubernamentales, organizaciones sociales y municipalidades para alimentar las plataformas informáticas que administra el ODS.

ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN

En el siguiente acápite se desglosan los resultados obtenidos de la tabulación del instrumento de medición utilizado durante los talleres de diagnóstico organizacional realizados.

Criterio	En desacuerdo	Parcial acuerdo	Total acuerdo	En desacuerdo	Parcial acuerdo	Total acuerdo
Existe liderazgo	8	28	114	5%	19%	76%
Cadena de mando clara	14	45	141	7%	23%	71%
Hay motivación	12	60	128	6%	30%	64%
Se trabaja en equipo	6	30	64	6%	30%	64%
Buen ambiente de trabajo	3	17	30	6%	34%	60%
Adecuados RRHH y capacitación	31	92	177	10%	31%	59%
Planificación adecuada	17	74	109	9%	37%	55%
Estructura organizacional adecuada	13	56	81	9%	37%	54%
Documentación accesible	25	93	82	13%	47%	41%

Para una mejor comprensión, la manera gráfica de estos datos se muestra a continuación



1. **Liderazgo:** La variable con mejor puntaje ya que el 76% de las personas encuestadas perciben que la línea de mando en sus unidades muestra un liderazgo que propiciar la colaboración, el trabajo en equipo, la comunicación interna, desarrollo de nuevas habilidades entre el equipo y hace que la organización cumpla con sus objetivos y propósitos; el 19% esta parcialmente de acuerdo, mientras el 5% manifiesta estar en desacuerdo con estas afirmaciones y consideran que debe fortalecerse el liderazgo dentro de las unidades.

2. **Cadena de mando:** Para la variable de la Cadena de mando, el 71% de las personas participantes están en Total acuerdo con la relación que existe entre el conjunto de superiores, sobre los que fluye la información y la toma de decisiones con el nivel estratégico, nivel superior o dirección, mandos medios y nivel operativo. En la cadena de mando se sabe a quién acudir cuando se presentan problemas y ante quien se es responsable dentro de cada Unidad.

3. **Motivación**: Con relación a la motivación el resultado que se muestra es del 64% para la variable de Total acuerdo, esto como reflejo que las personas perciben que su unidad organizacional favorece el cambio y se siente parte de esa estructura organizacional de SEDESOL así como la distribución de trabajo responde con lo planteado en el organigrama.

4. **Trabajo en equipo y colaboración**: El 64% manifiesta estar en Total acuerdo con contar con la colaboración de las personas de otras áreas y que dentro de la unidad se comparte información relevante aspectos que ayudan a obtener el resultado mostrado.

5. **Ambiente de trabajo**: Al explorar el reflejo de la percepción de los empleados sobre el ambiente interno de la institución como concepto multidimensional con factores que influyen en el clima laboral como son el estilo de liderazgo, la autoridad, el grado de conflicto y la autonomía de la institución, el resultado que se obtuvo es 60% de Total acuerdo, esto equivale a un nivel **BAJO** de percepción positiva y conformidad. Es decir, es un clima organizacional percibido de manera **POCO SATISFACTORIO** el cual debe fortalecerse para obtener motivación y compromiso del personal y la institución.

6. **RRHH, carrera profesional, promoción y capacitación**: Como puede observarse en la gráfica los puntajes que reflejan 59% de Total acuerdo para lo cual consideran que no existen normas o instrumentos para la promoción de puestos ni existe una división del trabajo claramente definida con la que se permita que cada miembro de la institución realice una función específica. Asimismo, esta variable refleja la satisfacción con la capacitación planificada y ejecutada por la institución; perciben que se dan facilidades para la formación y capacitación del personal (ej. flexibilidad de horarios, talleres internos, comunicación, otros) y que la capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

7. **Planificación:** El 55% de las personas participantes en los talleres de diagnóstico organizacional muestran un Total acuerdo con relación a la Planificación manifestando que en su unidad existen pocos instrumentos de planificación del trabajo que realizan, no enunciando los objetivos y metas de la unidad organizacional claramente.

8. **Estructura organizacional:** Los resultados reflejan un 54% para Total acuerdo y un 37& para Parcial acuerdo, ya que las personas participantes en el taller manifestaron desconocer el organigrama vigente ya que se actualiza con frecuencia, además perciben que la estructura de la unidad organizativa a la cual pertenecen, no está bien diseñada.

9. **Documentación:** La variable Documentación es la de menor índice de satisfacción ya que muestra un 41% de Total acuerdo, 47% de Parcial acuerdo y 13% En desacuerdo; manifiestan que no tienen suficiente información documentada para los procesos y servicios que ofrecen las unidades organizacionales, además no cuentan con procedimientos que indiquen como hacer el trabajo de la unidad con relación a los procesos que ejecuta.

CONCLUSIONES

Sobre la base de los resultados de las herramientas desglosados previamente: problemas identificados, FODA y cuestionario, se conceptualiza la información recabada, de manera agrupada y sistematizada en las siguientes variables:

Liderazgo y Dirección

El liderazgo mostrado se destaca por propiciar colaboración, trabajo en equipo, comunicación interna, desarrollo de nuevas habilidades entre el equipo de cada Unidad. Aunque muchas jefaturas o coordinaciones son de manera interina, lo cual limita el involucramiento y responsabilidad, no se arriesgan a tomar decisiones porque consideran que puede ser motivo de desvinculación laboral.

Métodos y Sistemas

Se identificó que la mayoría del personal (de las 14 unidades) participante en los talleres de Diagnostico Organizacional, no tienen conocimiento del Documento "Prioridades de Gobierno 2022-2026" emitido por la Secretaría de Planificación Estratégica en mayo de 2022.

La confiabilidad en la información generada por la institución es poca, dado que no se utilizan los sistemas de información y comunicación disponibles para su recopilación, monitoreo y supervisión.

Existen funciones duplicadas entre unidades de la institución, ocasionando que el mismo trabajo sea realizado de manera redundante por diferentes personas, sin medir resultados ni estandarizar procesos.

Existe una baja articulación del área técnica con el área administrativa lo que conlleva que la gestión del presupuesto, recursos humanos, compras de bienes y materiales, trámite de viáticos y otras operaciones no se efectúen con diligencia y eficientemente. Falta documentación que indique como trabajar.

Recursos Humanos

Falta de personal especializado con las competencias requeridas para desempeñarse en áreas específicas tales como: matemática, econometría, estadística, desarrolladores de software, áreas técnicas, así como en áreas administrativas.

Falta contar con una definición clara de funciones, el nombramiento del personal por áreas es deficiente. El personal que se encuentra asignado muestra desconocimiento de sus funciones específicas y tareas propias de los puestos de trabajo, ya que no se cuenta con perfiles definidos

Ante la percepción de no contar con recurso humanos especializado, se recomienda un reemplazo de las personas asignadas, teniendo en cuenta al momento de contratar experiencia previa en la administración pública y prevenir desconocimiento o sobrecarga laboral.

Realizar la programación de capacitaciones para fortalecer competencias de acuerdo a las brechas que se identifiquen.

Documentación

Realizar seguimiento y actualización a la documentación existente permite identificar falencias en las actividades registradas en los procedimientos que afecten el desempeño y cumplimiento de funciones.

Los procesos no se han definido con claridad, los Manuales de Procesos y Procedimientos no relacionan las funciones sustantivas a los procesos por ejecutar.

No se cuenta con documentación base que sirva como criterio para realizar auditorías de procesos; asimismo se percibe falta de publicación de informacion en las plataformas disponibles.

Los sistemas destinados para recopilar y monitorear datos y registros sobre la implementación y desarrollo de las políticas públicas del Sector Social, no se utilizados en todo su potencial, por ahora solo se están utilizando para el registro de la Oferta Programática (ROPI), Beneficiarios (SIRBHO) y Migrantes (SIAMIR)

Gobernanza y participación

La Dirección del Adulto Mayor (DIGAM), Dirección de Personas con Discapacidad y la Coordinadora Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA) tiene en común el problema de gobernanza y falta de participación, de reconocimiento de las instituciones y asociaciones que trabajan por las respectivas poblaciones meta.

Se percibe débil articulación con instituciones, actores y partes interesadas del Sector Social; así como poca coordinación de las direcciones responsables de generar propuestas de políticas públicas con instituciones y organizaciones del Sector.

Anexo: **ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL**

1. **Descripción de la unidad organizacional.**

Nombre de la unidad organizacional:				
Clasificación de la unidad organizacional:	**Técnica**		**Administrativa**	
Nombre de la Unidad Jerárquica Superior (Depende de):				
Unidades organizacionales dependientes:				

2. Metas, objetivos y productos de la unidad organizacional.

No.	Elemento	Comentarios
1.	¿Cuál es el origen de la asignación de funciones a la Unidad?	
2.	¿Cuáles son las metas y objetivos de la Unidad?	
2.		
2.		
2.		
2.		
2.		
3.	¿Dónde están consignadas esas metas y objetivos?	
4.	¿Cuáles son los productos finales e intermedios a cargo de la Unidad?	
4.		
4.		
4.		
4.		
4.		
5.	¿Cuáles son los cuellos de botella/problemas técnicos que afronta en su Unidad?	
5.		
5.		
5.		
5.		
5.		

No.	Elemento	Comentarios
6.	¿Cuáles son los cuellos de botella/problemas administrativos que afronta en su Unidad?	
6.		
6.		
6.		
6.		
6.		

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
1. Conozco el objetivo de la unidad organizacional en la que me desempeño			
2. Las metas de esta unidad organizacional están claramente enunciadas			
3. ¿Puedo participar o incluso establecer mis propias metas y objetivos?			
4. Tengo disponible información sobre los productos que ofrece la unidad organizacional			
5. ¿Dentro de la unidad se comparte información relevante?			

3. Marco legal que rige a la unidad organizacional.

No.	Listar leyes, decretos, acuerdos, oficios y otros	Tipo de documento	De fecha
1.			
2.			
3.			
4.			

No.	Listar leyes, decretos, acuerdos, oficios y otros	Tipo de documento	De fecha
5.			
6.			
7.			

4. **Organigrama.** Dibuje la estructura del organigrama de la unidad organizacional

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
6. ¿Conoce el organigrama de SEDESOL?			
7. ¿Se siente parte de esa estructura organizacional?			
8. ¿La estructura de mi unidad organizacional está bien diseñada?			

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
9. ¿La unidad es estructurada y cuenta con procedimientos que dicen a las personas qué hacer?			
10. ¿Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades?			
11. ¿La distribución de trabajo corresponde con lo planteado en el organigrama o en la estructura organizativa?			
12. ¿Mi capacidad profesional está de acuerdo con las tareas y responsabilidades asignadas?			
13. ¿Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo?			
14. Tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en mi unidad			
15. Me visualizó trabajando durante muchos años en esta organización			
16. ¿Existen normas o instrumentos para la promoción de puestos?			
17. Pienso que, si desempeño bien mi trabajo, tengo posibilidad de tener una promoción en SEDESOL			
18. ¿Se dan facilidades para la formación y capacitación del personal (ej. flexibilidad de horarios, talleres internos, comunicación, otros)?			
19. ¿La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?			

5. Funciones, tareas y frecuencia de ejecución de la unidad organizacional

No.	Listar Funciones y Tareas	Frecuencia			
		Eventual	Periódica		
			Mes	Semestral	Anual
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
20. El liderazgo de su unidad hace que la organización cumpla con sus propósitos			
21. Siempre puedo hablar con alguien de la unidad, si tengo un problema relacionado con el trabajo			
22. ¿La Línea de Mando en mi unidad es clara?			
23. ¿La Línea de Mando en mi unidad demuestra liderazgo?			
24. ¿La Línea de Mando en mi unidad comparte información de la institución?			

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
25. ¿La Línea de Mando en mi unidad es capaz de coordinar?			
26. ¿La Línea de Mando en mi unidad pregunta por mi opinión?			
27. ¿En mi unidad existen instrumentos de planificación del trabajo?			
28. ¿Esta unidad organizacional favorece el cambio?			

No.	Elemento	Comentarios
1.	Describa la Línea de Mando de la unidad organizacional a la que pertenece	
2.	Describa los instrumentos de planificación y su frecuencia de utilización (siempre/ frecuentemente/ nunca)	
2.		
2.		
2.		
2.		
3.	Describa los métodos de Supervisión y Control con relación a:	
3.	Se usan sistemáticamente	
3.	Se usan para medir lo planificado contra ejecutado y como	
3.	Se usan para medir lo ejecutado contra los resultados obtenidos y como	
4.	¿Existen instrumentos de control y supervisión para otros asuntos que no se relacionen con el desempeño profesional?	
5.	¿Considera que los recursos humanos asignados satisfacen las funciones de la unidad?	

No.	Elemento	Comentarios
6.	En caso de no ser satisfactorios, que recursos humanos adicionales se requiere para satisfacer las necesidades de la unidad	
7.	¿Existe un plan de capacitación? (¿ha recibido inducción y otra capacitación?). Describa	

6. Relaciones Intrainstitucionales (relación interna) e interinstitucionales (relación externa).

	Unidades organizativas / áreas de trabajo / Instituciones con las que se relaciona	Con el objeto de	Frecuencia		
			Eventual	Periódica	Permanente
Internas					
Externas					

No.	Contenido	Comentarios
1.	Relación entre Unidades de una misma Dirección:	
1.	¿Existen mecanismos de comunicación y coordinación?	
1.	¿Cuentan con procedimientos para realizar tareas conjuntas entre Unidades?	
2.	Relación entre Unidades de otras Direcciones:	
2.	¿Existen flujos de producción entre Unidades de otras Direcciones?	
2.	:¿Cómo se gestionan esas relaciones (por medio de procedimientos escritos o verbales)?	
3.	¿Es necesario que se reorganice la Unidad?	
4.	¿Cómo debería estar enfocada una eventual reorganización para mejorar la gestión?	

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
29. ¿Cuento con la colaboración de las personas de otras áreas?			
30. ¿Considero que existe un buen ambiente de trabajo?			
31. Cuando ingresé en la unidad recibí suficiente información sobre las relaciones internas y externas que realiza			

NOTAS

Fecha: _____

¡Muchas gracias por su colaboración!

iv. Anexo 4 Distribución de Personal por Unidad Administrativa y Modalidad de Contratación

Unidad Organizativa	Total	Técnico	Admón.	Serv. Gral.	Serv. Civil	Contrato
Dirección Y Coordinación Superior	21	16	4	1	1	20
Subtotal	*21*	*16*	*4*	*1*	*1*	*20*
Auditoria Interna	10	9	1		1	9
Coordinación De Pueblos Originarios Y Afrohondureños	10	8	2		2	8
Unidad De Transparencia	4	3	1			4
Unidad De Modernización	2	2				2
Unidad De Planificación Y Evaluación De La Gestión (UPEG)	8	7	1			8
Dirección De Género	8	7	1			8
Unidad De Tecnología	18	17		1		18
Secretaría General	16	11	5		1	15
Dirección De Estrategia Y Cooperación Externa	10	9	1			10
Unidad Ventanilla Única	2	2				2
Dirección De Comunicaciones	25	23		2		25
Unidad De Servicios Legales	15	15			1	14
Gerencia Administrativa	22		18	4	2	20
Sub Gerencia De Presupuesto	8		8		3	5
Unidad De Pre intervención	5		5			5
Unidad De Liquidación De Viáticos	1		1			1
Unidad De Compras	10		10			10
Unidad De Bienes Nacionales	14		14			14
Sub Gerencia De Servicios Generales	83	5	26	52	5	78
Sub Gerencia De Recursos Humanos	36	9	7	20	9	27
Subtotal	*307*	*127*	*101*	*79*	*24*	*283*
Subsecretaría De Rectoría De Las Políticas Para El Desarrollo Y La Protección Social						
Dirección De Adulto Mayor	15	9	5	1		15
Chepes	15	12	3			15
Observatorio De Desarrollo Social (ODS)	20	16	4			20
Dirección General De Políticas Y Estrategias	8	7	1			8
Dirección De Seguimiento Y Evaluación	1	1				1
Dirección General De Desarrollo Para Las Personas Con Discapacidad	16	12	3	1	2	14
Dirección De Innovación Social	9	5	3	1		9
Subsecretaría De Regulación Para La Protección Social						
Dirección De Regulación Programática	1	1				1
Dirección De Monitoreo Programático	17	15	2			17
Dirección De Coordinación Intersectorial	16	13	2	1		16
Subtotal	*118*	*91*	*23*	*4*	*2*	*116*
Comedores Solidarios	5	5				5
Convenios	9	9				9
Merienda Escolar	8	5	3			8
Subtotal	*22*	*19*	*3*	*0*	*0*	*22*
Total	468	253	131	84	27	441

Unidad Organizativa	Total	Serv. Civil	Contrato
Dirección Y Coordinación Superior	21	1	20

Subtotal	*21*	*1*	*20*
Auditoria Interna	10	1	9
Coordinación De Pueblos Originarios Y Afrohondureños	10	2	8
Unidad De Transparencia	4		4
Unidad De Modernización	2		2
Unidad De Planificación Y Evaluación De La Gestión (UPEG)	8		8
Dirección De Género	8		8
Unidad De Tecnología	18		18
Secretaría General	16	1	15
Dirección De Estrategia Y Cooperación Externa	10		10
Unidad Ventanilla Única	2		2
Dirección De Comunicaciones	25		25
Unidad De Servicios Legales	15	1	14
Gerencia Administrativa	22	2	20
Sub Gerencia De Presupuesto	8	3	5
Unidad De Pre intervención	5		5
Unidad De Liquidación De Viáticos	1		1
Unidad De Compras	10		10
Unidad De Bienes Nacionales	14		14
Sub Gerencia De Servicios Generales	83	5	78
Sub Gerencia De Recursos Humanos	36	9	27
Subtotal	*307*	*24*	*283*
Dirección De Adulto Mayor	15		15
Chepes	15		15
Observatorio De Desarrollo Social (ODS)	20		20
Dirección General De Políticas Y Estrategias	8		8
Dirección De Seguimiento Y Evaluación	1		1
Dirección General De Desarrollo Para Las Personas Con Discapacidad	16	2	14
Dirección De Innovación Social	9		9
Dirección De Regulación Programática	1		1
Dirección De Monitoreo Programático	17		17
Dirección De Coordinación Intersectorial	16		16
Subtotal	*118*	*2*	*116*
Comedores Solidarios	5		5
Convenios	9		9
Merienda Escolar	8		8
Subtotal	*22*	*0*	*22*
Total	468	27	441

11 BIBLIOGRAFÍA

- ***Amnistía Internacional***, Informe Anual 2017.
- ***CEPAL.*** Diagnóstico del sistema de protección social en Honduras: desafíos y oportunidades desde la perspectiva del bienestar. Informe en el marco de la asistencia técnica de la CEPAL a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) de Honduras. 12 de diciembre de 2022
- ***Congreso Nacional de Honduras,*** Decreto Legislativo N. 286-2009, "Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación para HONDURAS"
- ***Consejo Nacional Anticorrupción.*** El Impacto De La Corrupción Como Factor Determinante Para La Migración. 2021. https://www.cna.hn/wp-content/uploads/2021/10/INFORME-MIGRACION-CNA1.pdf
- ***del Cid, José Rafael,*** Actualización Del Plan De Nación En El Marco Del Sistema Nacional De Planificación Del Desarrollo. Informe Integrado De Los Once Lineamientos Estratégicos, Matriz De Indicadores Y Visión Prospectiva Sectorial Al 2030. MADIGEP/AECOM. 2020
- ***DIGER,*** Lineamientos técnicos – operativos para la conformación de las mesas sectoriales para la gerencia pública por resultados y transparencia (MESGEPRET)
- ***DIGER,*** Informe De Gestión De Los Principales Resultados Institucionales Correspondiente Al Año 2022
- ***Equal Measures.*** El Índice de Género de los ODS de 2022. https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG-index_report_SP_FINAL_02_03-High-Res-2.pdf
- ***FIDA/ Centro para la Autonomía y Desarrollo de los Pueblos Indígenas, CADPI: Nota*** técnica de país sobre cuestiones de los pueblos indígenas República De Honduras. https://www.ifad.org/documents/38714170/40258424/honduras_ctn.pdf/32584900-04b1-4371-8a63-0a33133702cf
- ***FONAC,*** Verificación Y Seguimiento Independiente Del Cumplimiento De La Visión De País Y Plan De Nación 2018
- ***FOSDEH***. ¿Adiós Sin Despedida a la ERP? https://fosdeh.com/wp-content/uploads/2020/08/2007_fosdeh_realidad_nacional_11.pdf
- ***FOSDEH/NDI/COSUDE***. Asistencia Social o Clientelismo Político.
- ***Franco, Rolando***, Protección Social en Honduras: El Papel de los Programas de Transferencias Condicionadas: PRAF I, II y III http://www.plataformademocratica.org/PDF/Publicacao_223_em_07_05_2008_10_42_36.pdf***Ham, Andrés & Membreño, Sergio Cedillo***. ¿Cuán efectiva es la protección social en Honduras? PNUD, 2022 https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/pnud-hn-coleccion-desarrollo-humano-bloque-contexto-5-2022.pdf
- ***INE.*** LXXII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples. Julio 2021 https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2021/11/INE-EPHPM-2021.pdf
- ***INE,*** Caracterización de la Población Adulta Mayor Hondureña (60 años y mas) https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2022/03/INE-Adulto-MAyor.pdf
- ***INE,*** Estrategia Nacional de Estadísticas de Honduras https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2022/12/ENDEH-2023-2033.pdf)

- ***Kay Cristobal, Escoto Rene, Lara Orlando, Peres José Antonio, Pellegrini Lorenzo,*** Evaluación de las Estrategias de Reducción De Pobreza en América Latina – Informe Temático Pobreza rural y desarrollo 2007 ENERO 2008. https://ipdrs.org/images/en_papel/archivos/kay_informe_tem%c3%a1tico_pobreza_rural_2007.pdf
- ***OCDE,*** Estudios de la OCDE sobre gobernanza pública: Honduras © OCDE 2023. https://www.oecd-ilibrary.org/governance/estudios-de-la-ocde-sobre-gobernanza-publica-honduras_3527c44d-es
- ***OIT,*** La protección social en Honduras: informe para discusión / Mejorar la protección social y promover el empleo, un proyecto de la Unión Europea; Oficina Internacional del Trabajo: OIT, 2012. xii, 70 p. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_196022.pdf
- ***OIT,*** Base de Datos Mundial de Protección Social, basada en la Encuesta de Seguridad Social, fuentes nacionales y otras fuentes como ILOSTAT, CEPAL, FMI, OMS y Banco Mundial, [en línea]: https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=19.
- ***OIT,*** Pensiones no contributivas para personas adultas mayores en Honduras. Desafíos y propuestas para el diseño de un sistema. Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. 2020 Régimen de pensiones, Protección Social, Jubilación, Prestaciones de Vejez, Honduras
- ***OIT,*** La protección social en Honduras https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowProjectWiki.action;jsessionid=J8eeXZglYCT5dFiuPuHEP3asY_2jbqyF7cf1_GE61_8VT9Y2Ne2I!341651707?wiki.wikiId=860&lang=ES
- ***ONU/Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.*** 2019. Observaciones finales sobre los informes periódicos sexto a octavo combinados de Honduras. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2FC%2FHND%2FCO%2F6-8&Lang=es
- ***PNUD/ Pinilla Mónica Roncancio*** Honduras: Evolución Del Contexto Social Y Económico 2000 – 2020 Colección Desarrollo Humano Para La Transformación. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/pnud-hn-coleccion-desarrollo-humano-bloque-contexto-2-2022.pdf
- ***Presidencia de la República,*** Proyecto de Ley de Mesas de Participación Ciudadana https://www.expedientepublico.org/wp-content/uploads/2022/10/Proyecto-de-ley-de-mesas-ciudadanas.pdf
- ***Presidencia de la República,*** Decreto Ejecutivo PCM 001-2014.
- ***Presidencia de la República,*** Decreto Ejecutivo PCM 005-2022.
- ***Presidencia de la República*** Decreto Ejecutivo PCM 08-2022
- ***Presidencia de la República,*** PCM 19-2022.
- ***Presidencia de la República***, Decreto Ejecutivo PCM 20-2022
- ***Presidencia de la República,*** Decreto Ejecutivo PCM 09-2023
- ***Raudales, Julio César***, ex ministro de Planificación y Cooperación Externa, en https://proceso.hn/la-estrategia-para-la-reduccion-de-la-pobreza-un-fracaso/ .
- ***Ruano, Mirta Macías***. Tesis Doctoral: "Evaluación De La Estrategia De Reducción De La Pobreza De Honduras 2000-2015" Universidad de Valladolid.

- ***SIDA,*** Evaluación de Salida: Evaluación de la Cooperación de Desarrollo entre Honduras y Suecia 2001–2010, Final Report. https://cdn.sida.se/publications/files/sida61491sp-evaluacion-de-salida-evaluacion-de-la-cooperacion-de-desarrollo-entre-honduras-y-suecia-2001-2010.pdf
- ***SEDESOL,*** Convenio de Cooperación Interinstitucional entre SEDESOL y Red Solidaria https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/ver_documento.php?uid=MTYwOTU4OTg5MzQ3NjM0ODcxMjQ2MTk4NzIzNDI=
- ***SEDESOL,*** Catálogo de Bienes y Servicios de SEDESOL 2022.
- ***SEDESOL,*** Acuerdo Ministerial No. 30-SEDESOL-2022
- ***SEDESOL,*** Acuerdo Ministerial 012-SEDESOL-2022 "Fondo de Becas Educativas Vicky Hernández".
- ***SEDIS.*** Política de Protección Social. SITEAL 2018. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_honduras_0314.pdf
- ***SEFIN,*** Informe de Seguimiento y Evaluación de la Ejecución Presupuestaria Física y Financiera Al Cuarto Trimestre 2022 412: Secretaría de Desarrollo Social Marzo, 2023
- ***Serna, Braulio Hidalgo.*** CIAS Discussion Paper No.65, Honduras: Políticas De Ajuste, Inequidad Y Crecimiento 1980-2013 http://www.cias.kyoto-u.ac.jp/files/pdf/publish/ciasdp65.pdf
- ***Székely, Miguel,*** Centro de Estudios Educativos y Sociales (CEES) Asunción, 19 de Septiembre, 2018
- ***Székely, Miguel,*** Cambios en la institucionalidad de la política de protección social en América Latina y el Caribe: avances y nuevos desafíos, 2015
- ***UNICEF.*** Los múltiples rostros de la pobreza infantil en Honduras: un desafío prioritario. Tegucigalpa, M.D.C., Abril 2016
- ***Velásquez, Adriana M.,*** La desigualdad social en Honduras: evolución y respuesta institucional. CEPAL 2021. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47642/S2100980_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Verónica Michel y Ion Walker: Honduras: Diagnóstico Del Trabajo. Banco Mundial, Washington DC. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/87805e45-aa71-5dc2-a91a-57613fece13a/content