



INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA



PLAN ESTRATÉGICO

2014-2018

**AJUSTADO AL DECRETO LEGISLATIVO NÚMERO
286-2009**

VISIÓN DE PAÍS, PLAN DE NACIÓN

Consultoría Nacional “Revisión y actualización del Plan Estratégico del Instituto de Acceso a la Información Pública para el Fortalecimiento de la Cultura de Transparencia en Honduras

OCTUBRE –NOVIEMBRE 2013

NOEL O. ALVAREZ BARRERA

CONSULTOR

TEGUCIGALPA M.D.C.

ENERO 2014

INDICE

ANTECEDENTES	2
1 MISIÓN, VISIÓN, VALORES DEL INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	3
1.1 Misión	4
1.2 Visión	4
1.3 Valores.....	6
2 DISEÑO INSTITUCIONAL	7
3 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS INSTITUCIONAL (FODA)	8
3.1 ANÁLISIS INTERNO	9
GESTIÓN DE ALTO NIVEL	9
GESTIÓN CONTROL INTERNO	10
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	10
GESTIÓN DE TECNOLOGÍA Y COMUNICACIONES	11
GESTIÓN LEGAL	12
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	12
GESTIÓN DE IMAGEN COMUNICACIÓN Y PRENSA	13
GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA LEY	13
GESTIÓN DE VERIFICACIÓN Y TRANSPARENCIA	14
3.2 ANÁLISIS EXTERNO	15
Aliados estratégicos	15
Macro económicas y financieras	15
OPORTUNIDADES	16
AMENAZAS	16
Población	16
Instituciones del Estado y otras Obligadas	16
Tecnológico y mega tendencias	16
4. MATRIZ DE ACTORES	17
5. OBJETIVOS ESTRATEGICOS	18
5.1 OBJETIVOS DE PLAN DE NACIÓN	19
5.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2014 - 2018 - 2022	20
6. MATRIZ DE RESULTADOS, INDICADORES FUENTE DE VERIFICACIÓN Y RIESGOS POR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	21

7. ARTICULACION DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL CON EL PLAN DE NACIÓN	25
8. MATRIZ DE ARTICULACION DE OBJETIVOS ESTRATÉGIAS Y LINEAS DE ACCIÓN	26
PRESUPUESTO.....	30
MAPA ESTRATEGICO	31

INTRODUCCIÓN

Las instituciones del estado que buscan volverse altamente competitivas, orientan sus esfuerzos mediante un plan estratégico que permitan tener un horizonte de crecimiento a largo plazo.

El presente documento presenta el Plan Estratégico del Instituto de Acceso a la Información Pública 2014-2018 y 2022 en consideración de los años presidenciales; alineado a la Visión de País y Plan de Nación (Decreto número 286-2009), como herramienta principal para el desarrollo de la institución.

En primera instancia se presenta la parte filosófica de la institución que comprende la Misión, la Visión y los Valores

Seguidamente se presenta un diagnóstico institucional mediante un FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), mismo que se realizó mediante metodología participativa, actuando los funcionarios y colaboradores del Instituto de Acceso a la Información Pública de forma integral.

.Establecido el diagnóstico y Visión institucional, se plantean tres objetivos estratégicos que se alinean a las estrategias del Estado de Honduras establecidas en el Decreto antes mencionado, y se van desglosando hasta el nivel de mínima expresión.

Finalmente se plantea de forma gráfica el Mapa Estratégico, que permite obtener una idea esquemática del Plan.

ANTECEDENTES

El Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) fue creado mediante decreto No. 170-2006 con el propósito de contribuir al desarrollo y ejecución de la Política Nacional de Transparencia, así como el ejercicio del derecho de toda persona al acceso a la Información Pública para el fortalecimiento del Estado de Derecho y Consolidación de la Democracia mediante la participación ciudadana.

Surge como una obligación del Estado de Honduras en materia de transparencia y rendición de cuentas por la Convención Interamericana contra la corrupción y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Es así que el Estado de Honduras crea el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP), como un órgano desconcentrado de la administración pública, con independencia operativa, decisional y presupuestaria, responsable de promover y facilitar el acceso de los ciudadanos a la información pública, así como de regular supervisar los procedimientos de las instituciones obligadas en cuanto a la protección, clasificación y custodia de la información pública de acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

La Naturaleza y Finalidad de la Ley es de orden público e interés social, tiene por finalidad el desarrollo y ejecución de la política nacional de transparencia, así como el ejercicio del derecho de toda personal al acceso a la información para el fortalecimiento del Estado de Derecho y consolidación de la democracia mediante la participación ciudadana (Plan estratégico organizacional, 2013).

En respuesta al mandato el Congreso Nacional en Agosto de 2007 nombro a los abogados Elizabeth Chiuz Sierra, Gilma Argucia Valencia y Arturo Echenique Santos como comisionados del Instituto de Acceso a la Información Pública.

En agosto de 2013 se hace la primera transición de autoridades, siendo elegidos en esta oportunidad los Abogados Doris Imelda Madrid Zerón, Miriam Estela Guzmán Bonilla y DamiánGilberto Pineda Reyes.

1 MISIÓN, VISIÓN, VALORES DEL INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Bajo una metodología participativa, mediante talleres de planeación estratégica, se reúnen el cuerpo de colaboradores desde el más alto nivel hasta la base de apoyo del Instituto, y organizado en grupos se definieron la Misión, Visión y Valores, que fueron socializados en reunión plenaria.

MISIÓN:

La misión es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización porque define:

- 1) Lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa.
- 2) Lo que pretende hacer
- 3) El para quién lo va a hacer; y es influenciada en momentos concretos por algunos elementos como: la historia de la organización, las preferencias de la gerencia y/o de los propietarios, los factores externos o del entorno, los recursos disponibles, y sus capacidades distintivas.

VISIÓN

La visión es una exposición clara que indica hacia dónde se dirige el Instituto a largo plazo y en qué se deberá convertir, tomando en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías, de las necesidades y expectativas cambiantes de la población en general, de la aparición de nuevas condiciones sociales, políticas, etc.

VALORES

En una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión). Para ello, deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos.

Es decir, los valores organizacionales se deben reflejar especialmente en los detalles de lo que hace diariamente la mayoría de los integrantes de la organización.

1.1 Misión

INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

SOMOS LA INSTITUCIÓN PÚBLICA RESPONSABLE DE GARANTIZAR EL DERECHO FUNDAMENTAL DE LAS PERSONAS AL ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS, PROMOViendo LA TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS PARA CONTRIBUIR AL COMBATE DE LA CORRUPCIÓN

1.2 Visión

INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

SER LA INSTITUCIÓN LÍDER NACIONAL E INTERNACIONALMENTE GARANTE DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, TRABAJANDO JUNTO CON LA SOCIEDAD, UTILIZANDO MECANISMOS INNOVADORES PARA PROMOVER UNA CULTURA DE TRANSPARENCIA, GOBIERNO ABIERTO, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS.

1.3 Valores

Valores Institucionales del Instituto De Acceso a la Información Pública

Transparencia

Valor Organizacional que se define como el ejercicio de solicitar y entregar la información

Integridad

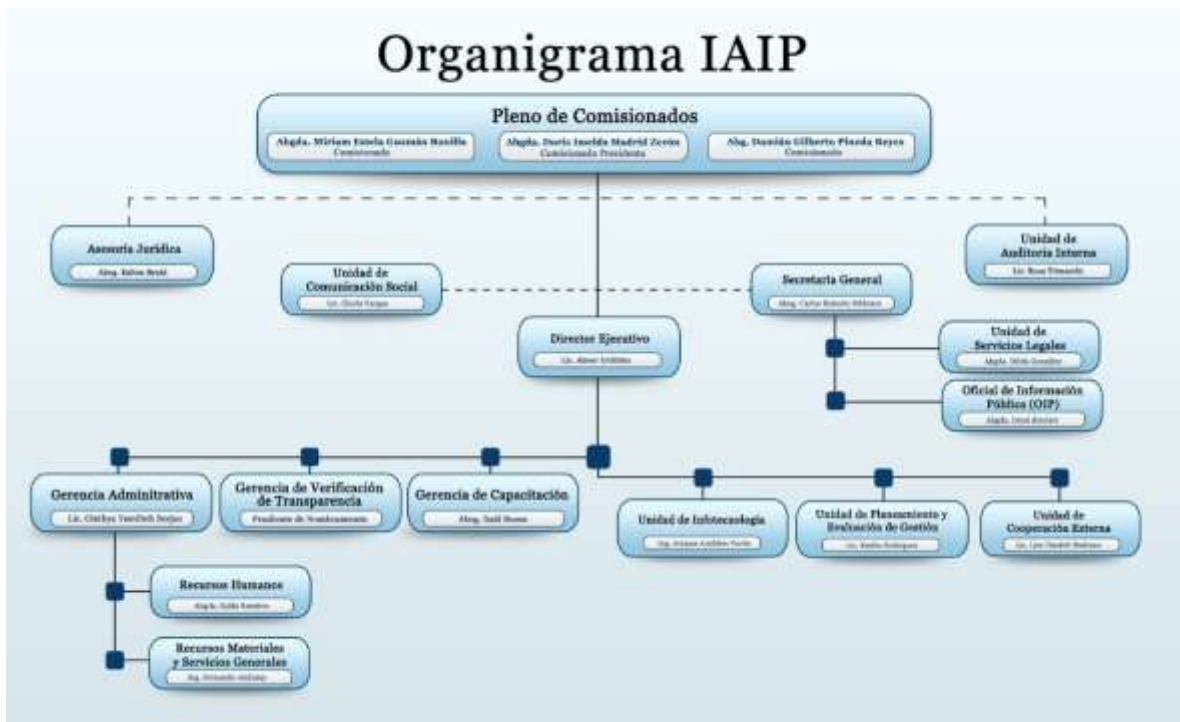
Valor Ético que se define como la capacidad de obrar con rectitud y con probidad y se expresa en el servicio público en cuatro situaciones:

1. Frente a los superiores y subalternos;
2. Frente a los compañeros de trabajo;
3. En el desempeño del trabajo
4. Frente al público.

Responsabilidad

Valor Moral que se define como un deber u obligación de realizar satisfactoriamente o completar una tarea (asignado por alguien, o creados por propia promesa o circunstancias) que hay que cumplir.

2 DISEÑO INSTITUCIONAL¹



Fuente: http://www.Instituto de Acceso a la Información Pública.gov.hn/transparencia/index.php?option=com_content&view=article&id=20&Itemid=15

3 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS INSTITUCIONAL (FODA)

Un buen diagnóstico estratégico sienta las bases para un plan exitoso. La herramienta FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) permite un análisis rápido al alcance de cualquier institución del Estado.

Antes de definir una estrategia de negocio siempre es útil realizar un análisis FODA. El análisis FODA es una herramienta clásica para evaluar la situación estratégica de una organización y definir cursos de acción. Simple: un cuadro de situación que resume las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que enfrenta el Instituto De Acceso a la Información Pública, y que permite trazar cursos de acción sobre la base de un diagnóstico.

Las debilidades y fortalezas son los aspectos internos de la institución que afectan las posibilidades de éxito de una estrategia

Las oportunidades y amenazas surgen del contexto, es decir, de lo que ocurre o puede ocurrir fuera de la empresa. Por lo general estos eventos no pueden ser influenciados, sino que se dan en forma independiente. Un cambio en el marco legal o impositivo, una tendencia, la llegada de una nueva tecnología o un cambio de gobierno, una situación política o social pueden aumentar las posibilidades de éxito (oportunidades) o disminuirlas (amenazas).

Este FODA se realizó con la participación de todos los colaboradores y funcionarios del instituto, por lo que reviste de validez necesaria de la información que el diagnóstico contiene.

3.1 ANÁLISIS INTERNO

GESTIÓN DE ALTO NIVEL	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Se cuenta con una Ley y Reglamento	Falta de comunicación y coordinación
Compromiso y voluntad de altas autoridades	Falta de planificación de corto y mediano plazo
Reconocimiento de la capacidad por el Gobierno y Cooperación externa	Desconsideración a las opiniones de los demás
Apoyo al cambio mediante a planeación estratégica	Generación de tensión laboral
Relaciones interinstitucionales	Sensación de hostigamiento laboral
	Conflicto de poder que no permite armonía
	Centralización de toma de decisiones
	Falta de incentivos
	La Dirección Ejecutiva no asume su rol organizacional.
	Falta de política Salarial adecuada (escalafón)

GESTIÓN CONTROL INERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existe Planificación con indicadores de desempeño	Instrucciones que no se giran por escrito
Existe cumplimiento de cauciones y fianzas	No hay automatización de los controles
Acceso a registros	Falta de formulario uniformes
Revisión periódica de objetivos	Falta de seguridad
Divulgación de planes	
Informes de gestión	
Existe Comité de Control Interno	
Existen manuales de procesos	

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Rendición de cuentas	Comunicación deficiente
Personal capacitado	Burocratización
Credibilidad de la gestión	Falta de incentivos
Recursos necesarios para la realización del trabajo	Personal insuficiente
Instalaciones agradables	Desmotivación del talento humano
Buena atención al ciudadano	Desconfianza entre el personal
	Irrespeto a la línea de mando
	No se ejecuta lo planificado
	Insuficiente espíritu de colaboración
	Mala fe del personal
	Dificultades de logística

GESTIÓN DE TECNOLOGÍA Y COMUNICACIONES	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Amplio conocimiento del área operativa de Infraestructura Tecnológica	Obsolescencia de equipos
Conciencia de las necesidades de Infraestructura Tecnológica	Poco personal
Soporte completo de usuarios internos	No hay políticas informáticas aprobadas
Calidad humana	Canalización inadecuada de la comunicación
Nivel óptimo	Movilización del personal a eventos
Actitud de servicio	Espacio físico inadecuado
Integración de equipo de trabajo	Insuficiente presupuesto para desarrollo de proyectos
	Insuficiente proveedor de Internet Service Provider (ISP)
	Falta de Bring Your Own Device (BYOD) para el personal
	No hay telefonía a nivel nacional
	No hay control en la adquisición de equipos nuevos
	Carga laboral inadecuada
	Daños a la información por mal uso de equipos
	Acceso a las instalaciones en horas no hábiles de trabajo
	Climatización inadecuada
	Dominio y sub dominios complejos

GESTIÓN LEGAL	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Ley y reglamentos	Falta de coerción
	Poco personal
	Falta de capacitación
	Presupuesto insuficiente
	Dificultades de movilización

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Estabilidad laboral	Falta de motivación
Buena remuneración en relación a otras instituciones del estado	Falta de una política salarial
Personal capacitado	Remuneración no equitativa
Personal comprometido	Falta de carrera
Se cuenta con equipo y herramientas de trabajo	Falta de capacitación
	No hay evaluación de desempeño
	No hay acercamiento a la cadena de mando
	Inadecuada forma para girar instrucciones
	Rumor y chisme
	No hay trato igualitario entre compañeros
	Falta de una política salarial adecuada (escalafón) RRHH

GESTIÓN DE IMAGEN COMUNICACIÓN Y PRENSA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Reconocimiento de la ciudadanía	Falta de Plan de Medios
Conciencia de las máximas autoridades de impulsar la unidad de comunicación	Falta de indicadores para medir productividad
Compromiso de transmitir el propósito de la institución a la sociedad	No hay empoderamiento
Talento humano capaz de mejorar la imagen del INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	No hay comunicación interna direccional
Recursos tecnológicos necesarios	Insuficiente talento humano
	Falta de creatividad

GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA LEY	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existencia de la ley	Falta de materiales aptos y suficiente para desarrollo de la gestión
Talento humano capacitado	Insuficiente apoyo logístico
Disponibilidad de tiempo	Poca cobertura
Ideas innovadoras	No hay seguimiento de los proyectos de capacitación
Trabajo en equipo	Presupuesto
	Telefonía a nivel nacional

GESTIÓN DE VERIFICACIÓN Y TRANSPARENCIA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existencia de la ley	No existe una política definida y legalmente aprobada para la evaluación de las instituciones obligadas
Talento humano capacitado	Insuficiente personal de campo, para alcanzar los objetivos deseados a corto y a largo plazo.
Se cuenta con el apoyo y compromiso de las máximas autoridades del Instituto.	Insuficiente espacio físico para la atención al público. Insuficiencia de mobiliario y equipo (escritorios inapropiados, falta de sillas para atender al público, archivos, etc.) Existencia de equipo en mal estado

3.2 ANÁLISIS EXTERNO

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Aliados estratégicos	<p>Buenas relaciones con la sociedad civil y cooperación externa</p> <p>Captación de recursos por la transversalidad de organismos cooperantes</p> <p>Tribunal Superior de Cuentas, ONADICI; otras.</p>	<p>ONG´s, OPD´s y otras de la sociedad civil, asumen papeles en materia de transparencia</p>
Macro económicas y financieras		<p>Crisis económica de país</p> <p>Recorte presupuestario</p> <p>Canalización de fondos destinados al tema de transparencia, hacia otras instituciones</p> <p>Lentitud en el pago de proveedores por SEFIN</p> <p>Ejecución operativa depende de la SEFIN</p>

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Población		<p>Desconocimiento de la LTAIP</p> <p>Indiferencia de la población a ejercer el derecho de solicitar información</p> <p>Publicaciones negativas en los medios de comunicación</p> <p>Mala imagen ante los medios de comunicación</p>
Instituciones del Estado y otras Obligadas	<p>Nuevo Gobierno</p> <p>Reforma a la Ley y Reglamentos</p> <p>Ley de Protección de Datos</p>	<p>Usurpación de funciones por parte de otras instituciones de Gobierno</p> <p>Desinterés en cumplir con la LTAIP por parte de las instituciones obligadas</p> <p>Falta de Ley de Archivo</p>
Tecnológico y mega tendencias	Gobierno electrónico	<p>Poco avance tecnológico no permite el cumplimiento de la Ley</p> <p>Vulnerabilidad en los sistemas informáticos</p>

4. MATRIZ DE ACTORES

En la planeación estratégica es de suma importancia identificar quienes son los participantes en el desarrollo del Plan, separándolo de acuerdo a la influencia que tienen en el mismo, se pueden dividir entonces en beneficiarios, aliados, opositores y neutrales.

Actor	Beneficiario	Aliado	Opositor
Ciudadanos en general			
Niñez	X		
Adolescentes	X		
Adultos	X		
Oficiales de Información Pública.			
Gobierno Central		X	
Gobiernos Locales		X	
Máximas autoridades del Sector Gubernamental			
Gobierno Central		X	
Gobiernos Locales		X	
Sociedad Civil		X	
Prensa		X	
Cooperación Internacional		X	
Instituciones de Transparencia de otros países.		X	
CNA.		X	
Ong´s.			X

5. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

La estrategia general del Estado de Honduras obedece en primera instancia a la Visión de País plasmada en el Decreto 286-2009, en la que el Objetivo número cuatro (4) expresa “Un estado Moderno, Transparente, Responsable, Eficiente y Competitivo” es en este sentido que el Plan Estratégico del Instituto De Acceso A LA Información Pública plantea contribuir a alcanzar la Meta 4.5 que expresa “Situación a Honduras en el tramo 90-100 de la escala percentil del Índice de Control de la Corrupción del Banco Mundial”

El Plan de Gobierno 2010- 2014 se resume en el siguiente cuadro.

VISIÓN PAIS		PLAN DE NACION	METAS E INDICADORES INTERMEDIOS		AÑOS					
OBJETIVO 4	META	INDICADOR	META	INDICADOR	LINEA BASE	2010	2011	2012	2013	2014
Un Estado moderno, transparente, responsable, eficiente y competitivo	Situación a Honduras en el tramo 90-100 de la escala percentil del Índice de control de la corrupción del BM	Indicador de Control de la Corrupción.	Alcanzar una calificación de -0.70 en el Índice de Control de la Corrupción.	Indicador de control de la corrupción	-0.84	-0.89	-0.85	-0.8	-0.75	-0.70
			100% de instituciones/Unidades Ejecutoras del Gobierno Central utilizando Honducompras en sus procesos de compras y contrataciones	Porcentaje de instituciones/Unidades Ejecutoras del Gobierno Central utilizando Honducompras en sus procesos de compras y contrataciones.	80%	84%	88%	92%	96%	100%
			Extender 1,650 certificados para el Registro de Proveedores y Contratistas del Estado.	Número de certificaciones extendidas para el Registro de Proveedores y Contratistas del Estado.	500	600	1,500	1,550	1,600	1,650

Fuente: http://www.gsdehonduras.org/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=95

5.1 OBJETIVOS DE PLAN DE NACIÓN

Objetivo 4 Nacional: Un estado moderno, transparente, responsable eficiente y competitivo

Meta nacional: Colocar a Honduras en el tramo 90-100 de la escala percentil del índice de control de la corrupción del Banco Mundial.

Lineamiento estratégico: Competitividad, Imagen país y sectores productivos.

Otros objetivos relevantes

Cumplir con los indicadores de percepción de anticorrupción y estándares internacionales

Una vez definido el diagnóstico institucional, se tiene la capacidad de definir los objetivos estratégicos los cuales se definen a continuación.

OBJETIVO GENERAL:

DESARROLLAR Y POSICIONAR AL INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA EN UNA INSTITUCIÓN REFERENTE CON AUTORIDAD SUFICIENTE CONTRIBUYENDO AL COMBATE DE LA CORRUPCIÓN Y GENERANDO CONFIANZA EN LA POBLACIÓN MEDIANTE EL ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS.

5.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2014 - 2018

1. MOTIVAR EN LA POBLACIÓN EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA
 2. DEFINIR UNA POLÍTICA PÚBLICA DE TRANSPARENCIA EFECTIVA QUE CONTRIBUYA A REDUCIR LOS ÍNDICES DE CORRUPCIÓN.
 3. TRANSFORMAR AL INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA EN UNA INSTITUCIÓN LIDER Y REFERENTE EN EL TEMA DE TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS, GOBIERNO ABIERTO Y LA PROTECCIÓN DE DATOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.
-

6. MATRIZ DE RESULTADOS, INDICADORES FUENTE DE VERIFICACIÓN Y RIESGOS POR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La Matriz de resultados es una herramienta que toma en consideración la forma en se articularan cada objetivo estratégico, de tal forma que se propongan indicadores verificables, que sean consistentes, medible mediante una fuente de verificación y finamente se deben considerar los supuestos de éxito o de riesgo.

OBJETIVO ESTRATEGICO 1: MOTIVAR EN LA POBLACION EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION			
RESULTADOS	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACION	RIESGOS
Que la población ejerza el derecho de acceso a la información	<ul style="list-style-type: none"> Disminución porcentual de solicitudes de información presentadas Disminución de recursos de revisión Aumento de visitas en los portales de transparencia 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema Electrónico de Honduras (SIELHO) Comparación estadísticas Estudio de cumplimiento Centro de estudios e investigación 	<ul style="list-style-type: none"> Acceso e infraestructura y a la tecnología apropiada Prestadores de servicios
Conocimiento general de la LTAIP	<ul style="list-style-type: none"> Número de Personas capacitadas sobre la ley de Transparencia Certificación de los procesos de capacitación Incorporación del tema de transparencia y la LTAIP a la malla curricular nacional Desarrollo de proceso de educación no formal 	<p>Sistema de Monitoreo y seguimiento</p> <p>Inclusión en los de contenido sobre LTAIP en los planes o programas de estudio</p> <p>Sílabos, pensum académico</p> <p>Rating radial</p>	<p>Suficientes recursos financieros</p> <p>Aplicación art. 6 último párrafo de la LTAIP</p> <p>Aplicación art. 6 último párrafo de la LTAIP</p> <p>Presupuesto</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: DEFINIR UNA POLÍTICA PÚBLICA DE TRANSPARENCIA EFECTIVA QUE CONTRIBUYA A REDUCIR LOS ÍNDICES DE CORRUPCIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	RIESGOS
Ejercer un mayor control de las instituciones obligadas, empresa privada y sociedad civil en el cumplimiento de la LTAIPy las Leyes relacionadas a nivel	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la LTAIP de Las instituciones obligadas • Publicaciones de las instituciones obligadas (Art. 13) • Instituciones con oficiales de información pública • Numero de portales creados y en uso 	<p>Portal único de transparencia</p> <p>Monitoreo in situ</p> <p>Murales de transparencia</p> <p>Verificación de portales</p> <p>Oficial nombrado</p> <p>Portales de transparencia</p>	<p>Infra estructura tecnológica no adecuada o insuficiente</p> <p>Logística</p> <p>Presupuesto para el nombramiento</p> <p>Tecnología inapropiada</p>
Formular la política pública de transparencia entre las instituciones obligadas para el cumplimiento de la LTAIP	<p>Socialización de lineamientos</p> <p>Lineamientos creados</p> <p>Difusión de lineamientos</p>	<p>Criterios unificados</p>	<p>Resistencia a la participación activa en el proceso</p>
Redefinir la conducta y el comportamiento de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones y personal de las instituciones obligadas del	<p>Indicadores de índices de corrupción, transparencia, presupuestos abiertos y ciudadanos</p>	<p>Datos estadísticos</p>	<p>Inexistencia de estadísticas nacionales confiables</p>

sector privado, gremios y sociedad civil.			
Obtener un Decreto Ley de creación de Política Pública en materia de transparencia	Decreto aprobado y publicado	Integración de comisiones Aprobación de la reforma	Falta de apoyo del Poder Ejecutivo y Legislativo
Actualización del rol del instituto	Apropiando la nueva LTAIP	Nueva LTAIP	Ley no aprobada
	Empoderando al talento humano	Motivación del Talento humano	Falta de un plan de incentivos institucionales
	Captando más recursos Humanos, financieros y materiales	Presupuesto adecuado a la realidad del IAIP	SEFIN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: TRANSFORMAR AL INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA EN UNA INSTITUCIÓN LIDER Y REFERENTE EN EL TEMA DE TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS Y LA PROTECCION DE DATOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.

RESULTADOS	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	RIESGOS
Gestión autónoma a nivel nacional	Oficinas abiertas a nivel nacional	oficina	Presupuesto Convenios el Comisionado de Derechos Humanos.
Ampliación de verificación de transparencia de las instituciones obligadas	Numero instituciones incorporadas	Numero de instituciones	Capacidad instalada (RRHH, Logística y Presupuesto)
Auto sostenibilidad	Ampliaciones Automáticas Venta de servicios	Asignación Presupuesto trimestral Aumento de Ingresos	Creación y ejecución de la política nacional de transparencia

Capacidad de la población para hacer auditoria social	Generando capacidades de Auditoria social	Cantidad y resultados de auditorias	Aceptación de la población Que las instituciones beneficiarias tengan los recursos y capacidad Falta de Interés de la sociedad
Cobertura de capacitación a nivel nacional	Talleres, simposios, cursos	Eventos Participantes capacitados	Presupuesto
Fortalecimiento y desarrollo institucional	Plan de carrera Capacitación de Talento Humano Capacidad financiera Reingeniería Centro de Estudios e Investigación Manual de puestos y salarios Manual de inducción Escala Salarial	Plan Talento humano capacitado Incremento al presupuesto Organización mejorada Centro (oficina) Manual Manual Escalafón aprobado	Presupuesto Compromiso de la Dirección Superior
Aumentar el Poder Coercitivo del IAIP	Número de sanciones	Expedientes, resoluciones	Desinterés de las instituciones obligadas
Aprobación de Ley de Protección de datos	Aprobado la Ley, Reglamento y publicado	Ley	Poder Ejecutivo y Legislativo
Registro de bases de datos personales de dentro de las instituciones obligadas y privados	Obteniendo las bases de los registros de las personas de las instituciones	Base de datos	Resistencia al acceso de bases
Generar con un procedimiento adecuado del manejo de los datos personales	Procedimiento	Procedimiento aplicado	Compromiso de la instituciones obligadas y privados que manejan bases de datos personales

7. ARTICULACION DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL CON EL PLAN DE NACIÓN

La Secretaría de Planificación en las herramientas de Plan Estratégico Institucional (PEI) y en consonancia con estos el Plan Estratégico del Instituto De Acceso a la Información Pública se adhiere a esta exigencia y presenta una matriz que trata de articular la Visión de País con cada objetivo estratégico y los indicadores antes planteados.

PLAN DE NACION META	RESULTADOS	INDICADORES
Situar a Honduras en el tramo 90-100 de la escala percentil del Índice de Control de la Corrupción del Banco Mundial	Que la población ejerza el derecho de acceso a la información	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución porcentual de solicitudes de información presentadas • Disminución de recursos de revisión • Aumento de visitas en los portales de transparencia
	Conocimiento general de la LTAIP	<ul style="list-style-type: none"> • Número de Personas capacitadas sobre la ley de Transparencia • Certificación de los procesos de capacitación • Incorporación del tema de transparencia y la LTAIP a la malla curricular nacional • Desarrollo de proceso de educación no formal
	Ejercer un mayor control en la aplicabilidad de la LTAIP y el cumplimiento de las convenciones anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Cumpliendo la LTAIP por las instituciones obligadas • Incremento del Número de IO Publicando la información de oficio • Incremento Instituciones con oficiales de información pública

8. MATRIZ DE ARTICULACION DE OBJETIVOS ESTRATÉGIAS Y LINEAS DE ACCIÓN

La siguiente matriz es la articula de forma lógica los objetivos con las estrategias con las líneas de acción, considerando el grado responsabilidad a la vez que incluye el cronograma y el financiamiento.

El presupuesto que se propones con incremento sistemático apoyado en indicadores macroeconómicos tomados de las cifras presentadas en el Programa Monetario del Banco Central de Honduras como ser déficit fiscal, inflación, devaluación y tasa de interés, de los cuales se obtiene la tasa del costo del capital y así poder hacer la proyección financiera.

OBJETIVOS ESTRTEGICOS	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	RESPONSABLE	2014	2015	2016	2017	2018
1. MOTIVAR EN LA POBLACION EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION	1.1 Facilitar el conocimiento y acceso de los mecanismos para que la población ejerza el derecho de acceso a la información	1.1.1 Generar alianzas estratégicas con medios de comunicación hablada y escrita	Capacitación y Comunicación					
		1.1.2 Utilización de la Redes Sociales						
		1.2.3 Utilización de boletines y material publicitario						
		1.1.3 Implementación de campañas de información sobre el ejercicio al derecho de acceso a la información						
	1.2 Actualización de procedimientos que atiendan y resuelvan las diversas solicitudes presentadas ante el INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA por las personas.	1.2.1 Implementación del SINAIP comenzando por el SIEHLO	Infotecnología					
		1.2.2 Desarrollo y actualización de procesos de atención al cliente						
	1.3 Implementación de los lineamientos y mecanismos de control que garantizan el derecho de acceso a la	1.3.3 Controlar los portales de Transparencia de la instituciones obligadas	Verificación, Secretaría Gral.					
		1.3.2 Acercamiento a las cámaras de comercio y COHEP						

	información en las instituciones obligadas.									
2. DEFINIR UNA POLITICA PUBLICA DE TRANSPARENCIA EFECTIVA QUE CONTRIBUYA A REDUCIR LOS INDICES DE CORRUPCION.	2.1 Elaborar y Obtener un Decreto Ley de Política Publica	2.1.1 Acercamiento de la máxima autoridades en el Congreso Nacional	Comisionados, Dirección Ejecutiva							
		2.2.2 Presentar iniciativa de ley								
	2.2 Socializar el Decreto Legislativo de Política Pública de Transparencia con las instituciones obligadas, empresa privada y sociedad civil.	2.2.1 Realizar un Plan de Medios de comunicación masiva y Capacitación con las instituciones obligadas, empresa privada y sociedad civil		Capacitación Y Comunicación						
		2.3 Actualizar el marco legal en materia de transparencia y rendición de cuentas.	2.3.1 Analizar y reformar la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su reglamento		Pleno de Comisionados Secretaría General					
2.3.2 Analizar y reformar los diferentes reglamentos internos y manuales institucionales										
3. TRANSFORMAR AL INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA EN UNA INSTITUCION LIDER Y REFERENTE EN EL TEMA DE TRANSPARENCIA, RENDICION DE CUENTAS Y PROTECCION DE DATOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL	3.1 Fortalecer la capacidad de gestión y organizacional del INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	3.1.1 Gestionar y obtener un incremento sistemático del Presupuesto asignado cada año		Pleno de Comisionados, Dirección Ejecutiva, Planificación, Cooperación externa						
		3.1.2 Fortalecer las alianzas estratégicas con socios externos: sociedad civil, empresa privada, organismos internacionales								
		3.1.4 Realizar un Plan de Mejoras								
		3.1.5 Conformación de equipos de trabajo para la elaboración y seguimiento de informes de instrumentos de transparencia y rendición de cuentas								
	3.2 Crear y fortalecer una cultura de calidad en el servicio a la población	3.2.1 Actualización de Procesos internos		Dirección Ejecutiva, Recursos Humanos						
		3.2.2 Crear círculos de calidad por departamento								
		3.2.3 Capacitar al Talento humano en áreas de calidad y servicio al cliente								
	3.3 Incrementar la productividad y dirigir la institución hacia la competitividad nacional	3.3.1 Implementar un sistema de Gestión por Resultados		Recursos Humanos						
3.3.2 Aplicar una reingeniería total a la organización										

		3.3.3 Crear un Plan de incentivos laborales						
		3.3.4 Establecer un Plan de Carrera						
	3.4 Cumplimiento de las obligaciones de la convención interamericana contra la corrupción y la convención de la ONU contra la corrupción	3.4.1 Formación de un equipo especial de trabajo para el seguimiento de las convenciones internacionales	Pleno de Comisionados					
		3.4.2 Participación y presencia activa en las convenciones de seguimiento de combate a la corrupción						

PRESUPUESTO

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	Presupuesto estimado por años (en millones de Lempiras)					
			2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
1. MOTIVAR EN LA POBLACION EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION	1.1 Facilitar el conocimiento y acceso de los mecanismos para que la poblacion ejerza el derecho de acceso a la informacion	1.1.1 Generar alianzas estratégicas con medios de comunicacion hablada y escrita 1.1.2 Utilización de la Redes Sociales 1.2.3 Utilización de boletines y material POP 1.1.3 Implementación de campañas de informacion sobre el ejercicio al derecho de acceso a la informacion	4.0	4.3	4.7	5.1	5.5	23.7
	1.2 Actualización de procedimientos que atiendan y resuelvan las diversas solicitudes presentadas ante el IAIP por las personas.	1.2.1 Implementacion el sistema SIEHLO 1.2.2 Desarrollo y actualizacion de procesos de atencion al cliente	4.1	4.4	4.8	5.2	5.7	24.3
	1.3 Implementación de los lineamientos y mecanismos de control que garantizan el derecho de acceso a la informacion en las instituciones obligadas.	1.3.3 Controlar los portales de Transparencia de la instituciones obligadas 1.3.2 Acercamiento a las camaras de comercio y Cohep	1.5	1.6	1.8	1.9	1.9	8.7
2. DEFINIR UNA POLITICA PUBLICA DE TRANSPARENCIA EFECTIVA QUE CONTRIBUYA A REDUCIR LOS INDICES DE CORRUPCION	2.1 Elaborar y Obtener un Decreto Ley de Política Publica	2.1.1 Acercamiento de la máxima autoridades en el Congreso Nacional 2.2.2 Presentar iniciativa de ley	3.0	3.0	3.0			9.0
	2.2 Socializar el Decreto Ley de Política Publica de Transparencia con las intituciones obligadas, empresa privada y sociedad civil.	2.2.1 Realizar un Plan de Medios y Capacitacion con las instituciones obligadas, empresa privada y sociedad civil	2.0	3.1	3.3	3.6	4.2	16.2
3. TRANSFORMAR AL IAIP EN UNA INSTITUCION LIDER Y REFERENTE EN EL TEMA DE TRANSPARENCIA, RENDICION DE CUENTAS Y PROTECCION DE DATOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL	3.1 Fortalecer la capacidad de gestión y organizacional del IAIP	3.1.1 Gestionar y obtener un incremento sistematico del Presupuesto asignado cada año 3.1.2 Fortalecer las alianzas estrategicas con socios externos: sociedad civil, empresa privada, organismos internacionales. 3.1.4 Realizar un Plan de Mejoras	5.2	5.5	5.8	6.2	6.6	29.3
	3.2 Crear y fortalecer una cultura de calidad en el servicio a la poblacion	3.2.1 Actualizacion de Procesos internos 3.2.2 Crear circulos de calidad por departamento 3.2.3 Capacitar al Talento humano en areas de calidad y servicio al cliente	5.0	5.3	5.6	6.0	6.3	28.2
	3.3 Incrementar la productividad y dirigir la institucion hacia la competitividad nacional	3.3.1 Implementar un sistema de Gestion por Resultados 3.3.2 Aplicar una reingenieria total a la organizacion 3.3.3 Crear un Plan de incentivos laborales 3.3.4 Establecer un Plan de Carrera	7.3	7.7	8.2	8.7	9.2	41.2
TOTAL			32.1	35.1	37.3	36.7	39.4	180.5

MAPA ESTRATEGICO

El siguiente Mapa Estratégico, proporciona una visión macro de la estrategia del INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA y provee en un lenguaje simplificado del mismo, a la vez que proporciona el marco para evaluar el desempeño.

MISION

SOMOS LA INSTITUCIÓN PÚBLICA RESPONSABLE DE GARANTIZAR EL DERECHO FUNDAMENTAL DE LAS PERSONAS AL ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS, PROMOViendo LA TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS PARA CONTRIBUIR AL COMBATE DE LA CORRUPCIÓN

