



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

# Plan de Prevención de Corrupción 2016-2017

---

Este documento elaborado con la colaboración del consultor Miguel Peñailillo López a través del Programa de Apoyo a la Descentralización de la Educación en Honduras (APRODE) como parte de la cooperación que la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GIZ) brinda al sistema educativo, contiene un conjunto de medidas que aplicará la Secretaría de Educación durante dos años con el objeto de prevenir la corrupción en el sector educativo, aportando a la gestión exitosa de los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2014-2018

# PLAN DE PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN

## 2016-2017

## ANTECEDENTES

Honduras vive un pronunciado y persistente fenómeno de corrupción. En los últimos diez años, el país ha exhibido un nivel de percepción de corrupción alto (...IpDC 2005-2010). El sistema educativo no ha estado ajeno a este fenómeno negativo, mostrando en los últimos años frecuentes señalamientos de prácticas corruptas en los medios de comunicación. La Secretaría de Educación (SEDUC) confirmó en 2012 la presencia de corrupción y el impacto que ésta tiene sobre la gobernabilidad y metas del sector, al elaborar el primer Mapa de Riesgos de Corrupción en Educación. En el *Plan de Reducción de Riesgos de Corrupción (PRRC)* 2013-2014 que la SEDUC se propuso, incorporó los primeros ejes para la prevención de la corrupción en el sector educativo, destinados a:

- Asegurar la confiabilidad de la información sobre educación.
- Fortalecer los controles internos y mitigar los riesgos.
- Fortalecer un ambiente de control.
- Aumentar la transparencia del sistema educativo para favorecer la participación, el control social y la rendición de cuentas en diversos niveles.
- Facilitar los controles externos y la demanda del derecho a la educación.
- Trabajo con socios estratégicos.
- Mejorar la formación ética de los futuros docentes.

En el año 2015 se han elaborado dos Mapas de Riesgo de Corrupción (MARC), uno desde la perspectiva del nivel central y otro del nivel departamental. Los mapas de riesgo de corrupción han identificado una tipología propia de la corrupción en el sector educación, la que afecta en términos de frecuencia e impacto el logro de las metas. En efecto, el MARC desde el nivel central muestra que, de los seis ejes del Plan Estratégico Institucional, PEI 2014-2018, sólo uno de ellos muestra niveles de exposición al riesgo moderado, en tanto cuatro muestran niveles altos y uno un nivel inaceptable.

En coincidencia con este análisis, el MARC desde el nivel departamental ha mostrado una situación más grave, en la medida que -a diferencia del anterior- tres ejes muestran un nivel inaceptable de exposición al riesgo. Más aún, 10 de 22 cadenas de resultado del PEI exhiben un nivel inaceptable de riesgo de corrupción. Ambos mapas coinciden en que el fraude y el clientelismo, son las prácticas corruptas que más afectan la gobernabilidad del sector y su eficacia, manifestándose en todos los niveles organizacionales del sector.

Sobre la base de los mapas, y tomando en cuenta el PEI 2014-2018, los ejes que se ha recomendado priorizar en la reducción de corrupción son los de Calidad, seguido de Eficiencia y de Gestión. Luego, los de Competitividad, Acceso y Participación. Además, en este Plan se ha tomado en cuenta que existen procesos transversales de interés gubernamental y sectorial, como son la gestión de los recursos humanos y las adquisiciones, como parte del acuerdo entre el Gobierno de Honduras y Transparencia International.

Tomando en cuenta todos estos antecedentes, el Plan de Prevención de Corrupción 2016-2017 ha considerado una focalización en cuatro ejes de trabajo anticorrupción: la cultura de integridad, la transparencia y rendición de cuentas, la participación y acción con otros actores, y el control y auditoría para detectar y prevenir la corrupción.

## **OBJETIVO**

El objetivo del Plan es reducir el riesgo de corrupción en el sector Educación mediante una serie de medidas que aplicará la Secretaría de Educación con la colaboración de entidades externas, enfocadas en la cultura de integridad, la transparencia, la rendición de cuentas, el control interno y externo, contribuyendo así al logro de las políticas sectoriales y los objetivos del PEI 2014-2018.

## **MEDIDAS**

Las medidas del Plan de Prevención de Corrupción se ordenan en cuatro secciones, cada una destinada a focalizar esfuerzos en ciertos ejes anticorrupción. Todas las medidas y secciones pretenden contribuir al cumplimiento del indicador N°22 del PEI 2014-2018.

Cada medida estará descrita con un título, el resultado general esperado, los productos destinados a generar el resultado, los responsables de liderar la medida y sus colaboradores, y los hitos de la misma.

### **1. MEDIDAS PARA CREAR Y FORTALECER UNA CULTURA DE INTEGRIDAD**

#### **1.1 Un Código de Integridad y Ética de los Servidores de la Educación**

**Resultado general:** Creado un Código de Integridad y Ética de todos los servidores públicos de la SEDUC, desde el nivel central hasta los centros educativos.

**Productos:**

- Código de Integridad y Ética de los Servidores de la Educación

**Responsable:** Comité de Probidad y Ética

**Colaboración:** Dirección de Talento Humano, Secretaría General, Directores Departamentales y Municipales de Educación y Directores de Centros Educativos.

**Hitos:**

- A marzo 2016 el Código de Integridad y Ética de los Servidores de la Educación se ha elaborado participativamente.
- A diciembre 2016, el Acuerdo de compromiso del Código de Integridad y Ética de la SEDUC, se ha firmado por todos los empleados a nivel central, descentralizado y centro educativo.

#### **1.2 Comités de Probidad y Ética Pública.**

**Resultado general:** Comités de Probidad y Ética Pública funcionando en el nivel central y descentralizado.

**Productos:**

- Acta de constitución de cada Comité de Probidad y Ética Pública.
- Plan de Trabajo de cada Comité de Probidad y Ética Pública.
- Documentación de respaldo de las actividades realizadas.
- Informes remitidos trimestralmente al Secretario de Educación y al Tribunal Superior de Cuentas.
- Ayudas memorias de cada reunión.

**Responsable:** Comité de Probidad y Ética Pública de la SEDUC.

**Colaboración:** Comité de Control Interno, Dirección General de Talento Humano.

**Hitos:**

- A junio 2016, los 19 Comités de Probidad y Ética Pública han sido organizados.
- A septiembre 2016, se ha ejecutado el Plan de capacitación de los miembros que integran los Comités de Probidad y Ética nivel central y descentralizado.
- A septiembre 2016, se ha elaborado el Plan de Trabajo anual por cada Comité de Probidad y Ética Pública.
- En los meses de marzo y octubre de 2017, se han emitido los Informes semestrales de actividades y resultados de los Comités.

**1.3 Conducta de los servidores públicos apegada a normas éticas del sector.**

**Resultados general:** Personal del nivel central y descentralizado de la SEDUC con mayor conciencia y uso de los estándares éticos en el Sector Educación.

**Productos:**

- Plan de divulgación, sensibilización y uso del Código de Integridad y Ética de los Servidores de la Educación en el nivel central, descentralizado y de centro educativo.
- Mecanismo de evaluación del uso del Código de Integridad y Ética de los servidores de la Educación.
- Informes semestrales sobre uso del Código.

**Responsables:** Comité de Probidad y Ética de la SEDUC.

**Colaboración:** Dirección General de Talento Humano, Secretaría General, Dirección de Transparencia y Rendición de Cuentas, con el apoyo de Cooperación Internacional.

**Hitos:**

- A junio 2016, diseñada el Plan para implementar el Código de Integridad y Ética de los Servidores de la Educación que incluye divulgación, sensibilización y capacitación en su uso en el nivel central, descentralizado y de centro educativo.
- A diciembre 2016, se ha implementado el Plan de divulgación, sensibilización y uso del Código de Integridad y Ética de los Servidores de la Educación en el nivel central y descentralizado, aprovechando el uso de herramientas tecnológicas, y los lunes y sábados cívicos.
- A diciembre 2016, se ha diseñado un mecanismo de evaluación del uso del Código de Integridad y Ética de los servidores de la Educación, y ha sido aplicada la primera evaluación (línea de base).
- A septiembre de 2017, se ha implementado el Plan de divulgación, sensibilización y uso del Código de Integridad y Ética de los Servidores de la Educación, a nivel de centros educativos.

- Durante el año 2017 el Comité de Probidad y Ética del nivel central y de cada departamento evalúan el uso del Código de Integridad y Ética de los servidores de la Educación.
- Durante el año 2016 y 2017, los Comités de Probidad y Ética presentan informes a la Dirección General de Talento Humano sobre la implementación del Plan, así como sobre los resultados de las evaluaciones sobre el uso del Código para la toma de decisiones correctivas.
- Durante el año 2017, la Dirección General de Talento Humano presenta informes a la máxima autoridad, sobre las evaluaciones realizadas y las sanciones aplicadas por incumplimiento al Código.

#### **1.4 Asesoría anticorrupción para la máxima autoridad.**

**Resultado general:** Asesoría técnica y especializada en anticorrupción permanente y al más alto nivel en la SEDUC.

**Productos:**

- Equipo de Integridad y Asuntos Internos conformado y funcionando.

**Responsable:** Despacho Ministerial

**Hitos:**

- A marzo 2016, se diseña el proyecto de creación de un Equipo de Integridad y Asuntos Internos.
- A junio 2016, se crea un equipo de trabajo de Integridad y Asuntos Internos, con funciones de análisis e investigación.
- A partir de julio 2016, el Equipo de Integridad y Asuntos Internos realiza investigaciones y análisis de supuestos casos de corrupción, presentando informe al Despacho.
- A contar del segundo semestre de 2016, el Equipo de Integridad y Asuntos Internos monitorea el plan de prevención de corrupción 2016-2017 y propone medidas de política y acciones correctivas para la ejecución del Plan.

#### **1.5 Estrategia para reducir prácticas corruptas críticas en el Sector Educación.**

**Resultados generales:** La SEDUC adopta medidas para reducir prácticas corruptas que más afectan el sistema educativo, basado en estudios y datos sobre prácticas corruptas críticas.

**Productos:**

- Informe sobre identificación y descripción de prácticas corruptas críticas que afectan el sector educativo.
- Estrategia de reducción de prácticas corruptas.

**Responsable:** Despacho del Ministro

**Colaboración:** Consejo Nacional Anticorrupción, CNA y APRODE Cooperación Internacional.

**Hitos:**

- A junio 2016, se elabora el Informe sobre identificación y descripción de prácticas corruptas críticas que afectan el sector educativo.
- A septiembre 2016, se elabora y aprueban los componentes de una estrategia de reducción de prácticas corruptas.
- A partir de octubre 2016 y hasta diciembre 2017 se ha aplicado la estrategia.
- Diciembre 2017 se han evaluado los resultados de la estrategia.

**1.6 Mayor control sobre el cumplimiento de la jornada laboral.**

**Resultados generales:** Identificadas las inasistencias y aplicadas las sanciones de acuerdo a Reglamento Interno de Trabajo.

**Productos:**

- Reglamento Interno de Trabajo de la SEDUC.
- Informe de inasistencias, entradas y salidas.

**Responsable:** Dirección General de Talento Humano.

**Colaboración:** Comité de Control Interno.

**Hitos:**

- A junio 2016 se ha elaborado y validado el Reglamento Interno de Trabajo de la SEDUC.
- A septiembre 2016 se ha aprobado el Reglamento Interno de la SEDUC, por parte de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.
- A diciembre 2016 se ha socializado el Reglamento Interno de Trabajo en el nivel central y descentralizado de la SEDUC.
- Durante el año 2017, se presentaran informes mensuales sobre las inasistencias del personal, para que se apliquen las deducciones correspondientes y las sanciones si correspondiere.

**1.7 Protección a bienes nacionales en el Sector Educación.**

**Resultado general:** Fortalecidos los mecanismos de control en las entradas, salidas y custodia de los productos y bienes nacionales.

**Productos:**

- Fichas de compromiso y responsabilidad por daños y pérdidas de los bienes asignados al personal de la SEDUC.

- Elaboración de un manual de procesos y procedimientos de entradas, salidas y custodia de los productos y bienes nacionales.
- Automatización de los registros y control de inventarios.

**Responsable:** Subdirección General de Bienes Nacionales.

**Colaboración:** Dirección General Administrativo Financiero, Dirección General de Talento Humano, Dirección General de Adquisiciones y USINIEH.

**Hitos:**

- A febrero 2016, elaborada una ficha de compromiso y responsabilidad por el uso y custodia de los bienes asignados.
- A julio 2016, suscrita la ficha por cada empleado de la SEDUC del nivel central y descentralizado.
- Durante el año 2016 y 2017, se aplicarán sanciones a funcionarios y empleados en caso de daños y pérdidas de los bienes asignados.
- Al julio del 2016, creado, implementado y aplicado el manual de procesos y procedimientos de entradas, salidas y custodia de productos y bienes nacionales, que contengan los formularios a utilizar en las bodegas, mismos que deben ser pre impresos con numeración correlativa.
- Al septiembre del 2016, automatizado e implementado un sistema de inventarios para la recepción, almacenaje y salida de productos y bienes nacionales.

## **2. MEDIDAS PARA FORTALECER LA TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**

### **2.1 Transparencia en las Adquisiciones.**

**Resultado general:** Procesos de adquisiciones de la SEDUC mejorados en su transparencia y control externo.

#### **Productos:**

- Alianzas estratégicas entre SEDUC y ONCAE para la capacitación de todo el personal responsable de adquisiciones del nivel central y descentralizado sobre la divulgación y aplicación de los procesos de compras y contrataciones en el portal de HONDUCOMPRAS.
- Alianzas estratégicas entre SEDUC, ONG's, sociedad civil y gobiernos locales para la supervisión in situ de la entrega de bienes o insumos a los Centros Educativos.

**Responsable:** Dirección General de Adquisiciones.

**Colaboración:** Dirección de Transparencia y Rendición de Cuentas, Subdirecciones Departamentales de Adquisiciones, y Enlaces de Transparencia Departamentales.

#### **Hitos:**

- A marzo 2016 se ha firmado convenio entre SEDUC y ONCAE para capacitación y acompañamiento en la difusión y aplicación de los procesos de compras y contrataciones para el nivel central y descentralizado en la Plataforma HONDUCOMPRAS.
- A marzo 2016 se ha elaborado un plan de capacitación para la difusión y aplicación de los procesos de compra y contrataciones para el nivel central y descentralizado.
- A junio 2016 se ha ejecutado el plan de capacitación para la difusión y aplicación de los procesos de compra y contrataciones para el nivel central y descentralizado en la Plataforma HONDUCOMPRAS.
- A diciembre 2016 y 2017 todas las unidades ejecutoras han realizado la difusión y aplicación de todos los procesos de adquisiciones y compras.
- A contar de julio 2016, la Dirección General de Adquisiciones remite informes trimestrales de la publicación de adquisiciones con datos, conclusiones y propuestas de mejora.

### **2.2 Transparencia en la contratación de docentes.**

**Resultado general:** Incrementada la transparencia en los procesos de contratación de recurso humano docente.

#### **Productos:**

- Publicación de las vacantes por departamentos en la página web de la SEDUC y páginas de las DDE, así como otros medios.

- Publicación de los procedimientos para optar a las vacantes.
- Capacitación para los miembros de la junta de selección en base a un plan anual (según artículo 40 del reglamento de carrera docente de la Ley Fundamental de Educación).
- Publicación en las páginas web de la SEDUC y de las DDE, y en murales de transparencia departamentales de los resultados de las pruebas y de la clasificación de méritos obtenidos.
- Procedimiento estándar de reclamo por inconformidad de los resultados y/o proceso de concurso de selección.
- Publicación de las personas nombradas por la junta de selección en las plazas vacantes.

**Responsable:** Subdirección General de Talento Humano Docente.

**Colaboración:** Directores Departamentales, Subdirectores Departamentales de Talento Humano, Enlaces Departamentales de Transparencia y Unidad del Sistema Nacional de Información Educativa de Honduras.

**Hitos:**

- A partir de enero 2016 y 2017 publicadas las plazas vacantes por departamento y el listado de los exonerados de concursos.
- A partir de enero 2016 y 2017 publicados los procedimientos para optar a las vacantes docentes en los departamentos.
- Mensualmente las DDE han publicado sobre vacantes existentes a través de los medios electrónicos y físicos.
- A marzo 2016 se ha elaborado un plan de capacitación para las juntas de selección a nivel nacional.
- A junio 2016 han sido capacitadas las juntas de selección a nivel nacional.
- A junio 2016 se ha definido y oficializado el procedimiento estándar de reclamos por inconformidad con los resultados y/o proceso de concursos de selección.
- A diciembre 2016 se han publicado los resultados de las pruebas y méritos de los docentes.
- A diciembre 2016 se ha implementado el procedimiento de reclamo por inconformidad de resultados y/o procesos de concurso en forma estandarizada a nivel nacional.

### **2.3 Transparencia del rendimiento académico.**

**Resultado general:** Información de resultados sobre evaluación de rendimiento académico, está a la disposición de los centros educativos y de la sociedad en general.

**Productos:**

- Publicación del proceso de aplicación de las pruebas.
- Instructivo para el acompañamiento de organizaciones de sociedad civil y padres de familia a nivel local en la observación de la aplicación de las pruebas.

- Publicación de los resultados a nivel de centro educativo mediante los diferentes medios electrónicos y físicos.

**Responsable:** Dirección de Evaluación y Currículum.

**Colaboración:** Subdirecciones Departamentales de Currículo y Evaluación, Enlaces Departamentales de Transparencia y USINIEH.

**Hitos:**

- A febrero del 2016 y 2017 se han publicado los resultados de las pruebas aplicadas en noviembre del 2015 y 2016 en los diferentes medios electrónicos y físicos.
- A junio 2016 se ha dado a conocer el proceso de aplicación de las pruebas.
- A noviembre 2016 y 2017 las organizaciones de sociedad civil y padres de familia han acompañado a nivel local la aplicación de las pruebas.

## 2.4 Más transparencia de los informes de 200 días de clase.

**Resultado general:** Divulgados los informes del cumplimiento de los 200 días de clases.

**Productos:**

- Protocolo para el monitoreo de los 200 días de clases con participación comunitaria.
- Aplicación (app) y sistema para el monitoreo y registro de los 200 días de clases.
- Informe sobre el cumplimiento de los 200 días de clases.

**Responsable:** Unidad del Sistema Nacional de Información Educativa.

**Colaboración:** Despacho Ministerial, Dirección General de Participación Comunitaria, Direcciones Departamentales, COMDE, Consejos Escolares de Desarrollo de los Centros Educativos, Padres y Madres de Familia (énfasis APF), sociedad civil, Unidad de Transparencia y Cooperación Internacional.

**Hitos:**

- A febrero 2016 la SEDUC cuenta con un protocolo para el monitoreo de los 200 días de clases.
- A marzo 2016 la SEDUC cuenta con una aplicación (app) y sistema para el monitoreo de los 200 días de clases.
- Al 30 de noviembre 2016 y 2017 la SEDUC ha publicado el informe preliminar del monitoreo de los 200 días de clases.

### **3. MEDIDAS PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN Y LA ACTUACIÓN CONCERTADA CON ALIADOS DEL SECTOR EDUCACIÓN**

#### **3.1 Participación y alianza con actores externos.**

**Resultado general:** Reducida la injerencia política en los procesos de selección y nombramiento de personal docente en las Direcciones Departamentales.

##### **Productos:**

- Proceso e instrumentos para selección y nombramiento de personal basado en la Ley Fundamental de Educación y sus Reglamentos.
- Estrategia de organización y funcionamiento de los COMDE aprobada publicada y socializada.
- Informe de los órganos veedores participando en la selección y nombramiento del personal docente en las direcciones departamentales.

**Responsable:** Dirección General de Talento Humano.

**Colaboración:** Dirección General de Servicios Educativos y Sociedad Civil: por ejemplo, ASJ, Transformemos Honduras (a nivel central), COMDE, APF, CED, CODDE, Comisiones Ciudadanas de Transparencia a Nivel Descentralizado.

##### **Hitos:**

- A marzo 2016 se ha elaborado un plan de capacitación sobre el proceso de selección y nombramiento para los veedores sociales.
- A marzo 2016 se ha socializado la estrategia de participación de veedores sociales en el proceso de selección docente.
- A junio 2016 los órganos veedores han sido capacitados en el proceso de selección de personal a nivel departamental.
- A diciembre de 2016, se ha realizado evaluación del proceso de selección con los veedores sociales que participaron para mejora continua.

#### **3.2 Mayor transparencia y control sobre la contratación de personal en la SEDUC**

**Resultado general:** Reducida la injerencia política en los procesos de selección, nombramiento y/o contratación de personal administrativo en el nivel central y descentralizado.

##### **Productos:**

- Definido el proceso e instrumentos para selección, nombramiento y/o contratación de personal administrativo basado en la Ley de Servicio Civil y Código de Trabajo.
- Estrategia pública de participación de veedores en el proceso.

**Responsable:** Subdirección General de Talento Humano Administrativo

**Colaboración:** OSC, por ejemplo, ASJ, Transformemos Honduras (a nivel central) y APF, CED en el nivel departamental y Comisiones Ciudadanas de Transparencia.

**Hitos:**

- A marzo 2016 se ha elaborado un plan de capacitación sobre el proceso de selección, nombramiento y/o contratación para los veedores sociales.
- A marzo 2016 se ha socializado la estrategia de participación de veedores en el proceso.
- A junio 2016 los órganos veedores han sido capacitados en el proceso de selección de personal administrativo.
- A diciembre 2016 los órganos veedores participan en la selección, nombramiento y/o contratación del personal administrativo en el nivel central y descentralizado.
- A diciembre 2016 se ha evaluado del proceso de selección por parte de los veedores para mejora continua.

### **3.3 Mayor transparencia de la gestión del sistema educativo.**

**Resultado general:** Órganos de participación ciudadana y público en general tienen acceso a más información y de calidad sobre la gestión del sistema educativo.

**Productos:**

- Plataforma de la SEDUC actualizada en los procesos de denuncias e información general.
- Murales de transparencia de los centros educativos actualizados.

**Responsable:** Dirección de Transparencia y Rendición de Cuentas

**Colaboración:** USINIEH, Subdirección General de Participación Comunitaria, Enlaces de Transparencia Departamental y encargados de Infotecnología de las DDE.

**Hitos:**

- A marzo 2017 órganos de participación escolar y comunitaria capacitados en transparencia proactiva y denuncia de la SEDUC.
- Durante el año 2016 y 2017 los órganos de participación escolar y comunitaria participando en la elaboración y actualización de murales de transparencia.
- A agosto 2016 evaluada la plataforma de la SEDUC, por los órganos de participación comunitaria, en transparencia activa y denuncia.
- A diciembre 2016 mejorada la calidad de la información y la plataforma de la SEDUC.

### **3.4 Fortalecida la coordinación interinstitucional para proteger el derecho a la educación.**

**Resultado general:** Alianzas establecidas con instituciones operadoras de justicia y protección de derechos de los niños en el sistema educativo

#### **Productos:**

- 18 comités interinstitucionales departamentales de protección al derecho a la educación

**Responsable:** Secretaría General

**Colaboración:** Secretarías Departamentales, Enlaces de Trasparencia, Apoderados legales de las Direcciones Departamentales; con apoyo de Tribuna Superior de Cuentas, Ministerio Público, Derechos Humanos, Fiscalía de la niñez y la mujer y ONG's.

#### **Hitos:**

- A junio 2016 se han organizado los comités interinstitucional a nivel departamental y unificando criterios sobre: violaciones a derechos humanos, derechos de la niñez, tratados internacionales aplicables, procedimientos legales.
- A julio 2016 se ha elaborado y aplicado el Plan de intervención basado en denuncias.

## **4. MEDIDAS PARA FORTALECER LA ACTIVIDAD DE CONTROL INTERNO Y AUDITORÍA EN LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN**

### **4.1 Imparcialidad y apoliticismo en los nombramientos del personal de las Direcciones Departamentales de Educación**

**Resultado general:** Mayor seguridad y confiabilidad de imparcialidad en el proceso de concurso y selección del personal de servicio civil que se nombrará en el 2016, en las 18 DDE.

**Productos:**

- Informe sobre el proceso y resultados del concurso y selección docente, como respuesta del plan de mejora en base al convenio con Transparencia Internacional.

**Responsable:** Comité de Control Interno y Dirección General de Talento Humano.

**Hitos:**

- A mayo 2016 el Comité de Control Interno del nivel central, ha monitoreado el proceso de concurso y selección del personal de servicio civil que será nombrado en las 18 DDE.
- A junio 2016, presentado el Informe sobre el proceso y resultados del concurso y selección, como respuesta del plan de mejora en base al convenio con Transparencia Internacional.

### **4.2 Monitoreo de los compromisos internos y externos de la SEDUC en materia de control, transparencia y prevención de la corrupción.**

**Resultado general:** Asegurado el monitoreo de los Planes de Transparencia, Anticorrupción y Control Interno, para una mayor coordinación y toma de decisiones.

**Productos:**

- Informe trimestral de resultados de la implementación del Plan de Fortalecimiento de Control Interno 2016-2017, Plan de Prevención de Corrupción 2016-2017 y el Plan de Mejora y Monitoreo Anual de la SEDUC, en el marco del convenio suscrito entre el gobierno de Honduras y Transparencia Internacional.

**Responsables:** Comités de Control Interno (central y descentralizados) y Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión.

**Hitos:**

- Al finalizar cada trimestre de los años 2016 y 2017, se ha monitoreado y entregado informe sobre el cumplimiento del Plan de Fortalecimiento de Control Interno, Plan de Prevención de Corrupción y el Plan de Mejora y Monitoreo Anual de la SEDUC, en el

marco del convenio suscrito entre el gobierno de Honduras y Transparencia Internacional.

- En el último trimestre de 2017 se evalúa el cumplimiento de los Planes.

#### 4.3 Coordinación de comités.

**Resultado general:** Mejorada la coordinación y comunicación entre los comités organizados de acuerdo a la normativa de ONADICI, al interior de la SEDUC tanto en el nivel central como descentralizado.

**Productos:**

- Informes trimestrales de los resultados de las acciones coordinadas entre los comités organizados.
- Documentada la buena práctica de coordinación de comités organizados de acuerdo a la normativa de ONADICI

**Responsable:** Comité de Control Interno.

Con apoyo de Comité de Probidad y Ética, y Comité de Riesgos del nivel central y descentralizado.

**Hitos:**

- A diciembre 2016 y 2017, los diferentes comités organizados en el nivel central y descentralizado, han sostenido reuniones en su respectiva localidad para coordinar acciones.
- A diciembre 2016 y 2017, se han elaborado y presentado informes de cada reunión sostenida al COCOIN, así como de los resultados obtenidos de cada acción coordinada.

#### 4.4 Fortalecimiento técnico de la auditoría interna.

**Resultado general:** Fortalecidas las capacidades profesionales del personal de Auditoría Interna del nivel central y descentralizado, nombrado en cada DDE, en el marco de la normativa y las leyes pertinentes, así como en técnicas de auditoría y gestión administrativa.

**Productos:**

- Protocolo de inducción para auditores internos
- Plan de capacitación para auditores internos

**Responsable:** Unidad de Auditoría Interna

**Colaboración:** Dirección de Talento Humano, Cooperación Internacional y alianza con Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y Universidades de Chile.

**Hitos:**

- A marzo 2016 se ha elaborado un protocolo de inducción.

- A marzo 2016 se ha elaborado un plan de capacitación en la temática relacionada a las áreas de trabajo para auditores internos para los años 2016-2017.
- A diciembre 2016 y 2017, se ha implementado la inducción y el plan de capacitaciones.

**4.5 Creación de espacios de promoción permanentemente para la visibilidad interna y externa de los avances, resultados y logros del Plan de Mejora y Monitoreo SEDUC/TI, del Plan de Prevención de Corrupción, y del Plan de Fortalecimiento de Control Interno.**

**Resultado:** Personal de la Secretaría de Educación, aliados externos conocen los planes, avances y resultados de la implementación de: Plan de Mejora y Monitoreo Anual SEDUC/TI, Plan de Prevención de Corrupción y Plan de Fortalecimiento de Control Interno.

**Productos:**

- Estrategia de comunicación externa e interna de avances, resultados y logros de Plan de Mejora y Monitoreo Anual SEDUC/ASJ, Plan de Prevención de Corrupción y Plan de Fortalecimiento de Control Interno.
- **Responsable:** Despacho Ministerial.

**Colaboración:** Asesor Despacho Ministerial y APRODE.

**Hitos:**

- A marzo 2016 se cuenta con un inventario de los canales de comunicación interna y externa que utiliza la SEDUC.
- A marzo 2016 se cuenta con una red de comunicación interna capacitada e instalada.
- A junio 2016 se ha elaborado una estrategia de comunicación interna y externa.
- A junio 2016 y hasta octubre 2017 se implementa la estrategia de comunicación interna y externa de la SEDUC.
- A noviembre 2017 se evalúa la estrategia de comunicación interna y externa de la SEDUC.