



República de Honduras
Secretaría de Educación

Mecanismos de Transparencia y Rendición de Cuentas

Para el fomento de la conducta ética y la
Transparencia del Servidor Público de la SE.



Apoyada por:





República de Honduras
Secretaría de Educación

Mecanismos de Transparencia y Rendición de Cuentas

Para el fomento de la conducta ética y la
Transparencia del Servidor Público de la SE.

Apoyada por:



CONTENIDO

Introducción	6
Reflexión sobre corrupción	8
1. Eje prevención de la corrupción, integridad y probidad	10
1.1. Divulgar el marco jurídico que asegure la Transparencia, Rendición de Cuentas y Acceso a la Información.	10
1.2 Manuales procesos y procedimientos integrados	12
1.3 Mapas de riesgos de corrupción (MARC).....	14
1.4 Programa en formación en valores, probidad y ética	16
1.5 Sistema de denuncia plataforma 104	17
1.6 Plan de reducción de riesgos de corrupción*	19
2. Eje Transparencia para el Gobierno Abierto	21
2.1 Acceso a la información por medio de solicitudes.....	21
2.2 Plan de integridad.....	23
3. Fortalecer la Participación Ciudadana y La Rendición de Cuentas	26
3.1 Portales de Transparencia	26
3.2 Murales de Transparencia.....	27
3.3 Eventos de rendición de cuentas	29
3.4 Promoción de una cultura de transparencia mediante concursos y otras herramientas	32
3.5 Manuales “Con Transparencia Ganamos Todos y Todas”	34
3.6 Comité Estudiantil de Transparencia y Ética (CETE)	36
3.7 Embajadores por la Transparencia	38
3.8 Certificación de Centros Educativos y Redes Educativas de Transparencia	41
3.9 Auditoria Social	44
4. Eje Combate a la Corrupción	47
4.1 Comité de control interno COCOIN	47
4.2 Monitoreo de plan estratégico institucional	50

INTRODUCCIÓN

La Ley Fundamental de Educación establece la transparencia, rendición de cuentas y auditoría social como principios y valores para el trabajo en la Secretaría de Educación, además de otros marcos legales como la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública que manda el acceso a la información pública como un derecho ciudadano y obligación del Estado para fomentar la transparencia activa y rendición de cuentas



La Secretaría de Educación implementa mecanismos enfocados en aumentar la transparencia tales como murales de transparencia, embajadores por la transparencia, rendiciones de cuenta, entre otros. La Secretaría de Educación cuenta con diferentes niveles de gestión donde la implementación de los mecanismos puede diferir por el nivel de cercanía con la población y sus funciones; muy importantes para el empoderamiento sobre la transparencia es la labor que se hace a nivel de Redes Educativas y centros educativos ya que estos son los que tienen contacto directo con la niñez y en general con la comunidad.

La Secretaría de Educación con este manual de los mecanismos de transparencia de la institución establece: en qué consisten estos, sus marco legal, responsables y corresponsables de su implementación, tiempos, herramientas, instrumentos para que pueda ser utilizado por docentes, directores de centros, directores de Redes Educativas y directores municipales con el propósito de desarrollar consciencia en los actores del sistema educativo en el tema de transparencia, a través de la enseñanza y puesta en práctica de cada uno de ellos. Además, ser aplicados por los Enlaces de Transparencia, madres y padres de familia y otros funcionarios en los mecanismos que les corresponda un rol. A la sociedad civil, sirve para en-



tender mejor las oportunidades de transparencia y rendición de cuentas disponibles en la institución y el rol que se espera de ellos.

Este manual tuvo su base en jornadas de reflexión y planificación realizadas con las comunidades de práctica de la red de direcciones departamentales de educación de occidente, mediante trabajo en equipo por cada una de las unidades y subdirecciones representadas en la cual identificaron 15 mecanismos anticorrupción en abril del 2019; posteriormente fue revisado, modificado, ampliado y actualizado en noviembre del 2020 por la UTRC.

La Secretaría de Educación junto con el Equipo Técnico Interinstitucional entre SEDUC-IAIP-SCGG-ACADEMIA¹, identificó procesos o procedimientos en los cuales se requiere una intervención en el marco de los 4 ejes definidos: 1) Prevención de la corrupción, Integridad y probidad, 2) Transparencia para el Gobierno Abierto, 3) Fortalecer la participación ciudadana y rendición de cuentas, 4) Combate a la corrupción. Estos 4 ejes junto con las 5 Funciones Sustantivas² identificadas en la Unidad de Transparencia y Rendición de Cuentas de la Secretaría de Educación y de igual manera el PEI Institucional se encuentran en consonancia para ser la base de ordenamiento de los mecanismos planteados en este documento, para una mejor comprensión y utilización de estos. Cabe destacar que cada uno de los mecanismos cuenta con su utilidad, responsabilidad, población meta, implicación quien es la población meta, pasos que implica y menciona los documentos de apoyo a utilizar.

1. Un equipo interno y externo de la Secretaría de Educación, cuyos miembros pertenecen a dependencias que de alguna manera están vinculadas con riesgos y la lucha contra la corrupción, establecido como una meta del Plan de Gobierno abierto, 2018-2021

2. Promulgar el **marco jurídico**, 2) Proporcionar **Acceso a la Información**, 3) Hacer efectiva la **Rendición de Cuentas** en la SE, 4) Promover una **Cultura de Transparencia**, y 5) Promover ejercicios de **Auditoría Social**.

REFLEXIÓN SOBRE CORRUPCIÓN

En Honduras la corrupción es percibida como un problema sistémico y el tercero más importante del país, sólo precedido por la delincuencia y el desempleo. Los hondureños consideran además que existen altos niveles de corrupción y que el problema va en aumento (Informe Nacional de Transparencia 2011). Por otra parte, los ciudadanos tienen una marcada percepción de que el Estado no es transparente (sólo 38%, segunda peor calificación de LAC; Latino barómetro 2011). La calificación en el Índice de Percepción de la Corrupción (Id PC; TI) ha oscilado entre 2.4 y 2.6 durante los últimos 5 años, manteniéndose estable entre los más bajos en el hemisferio.

Según en el Índice de Percepción de la Corrupción que publica la Organización para la Transparencia Internacional, Honduras en 2019, obtuvo 26 puntos, ocupando el rango 146³ de 180 países a nivel mundial, decayendo 3 puntos en comparación en el año 2018 en el cual obtuvo 29 puntos y un rango de 132 de 180 países (El índice IPC es un estudio anual hecho por Transparencia Internacional al nivel mundial, que mide el grado de corrupción en el sector público de un país. El IPC clasifica 180 países y territorios conforme a sus niveles de transparencia, según evaluaciones realizadas por expertos y encuestas a empresarios. Es el indicador más utilizado en el mundo para medir la corrupción⁴).

Según el Latino barómetro 2017, por quinta vez baja la evaluación de la democracia en América Latina, colocando a Honduras en un valor de 6 (en donde 1 es no democrático y 10 totalmente democrático), cabe destacar que los países tienen a sobre-evaluar su propio grado de democracia⁵.

La participación ciudadana es débil y corre el riesgo de ser instrumentalizada por intereses políticos o criminales establecidos. Pocos intereses organizados logran incidir en la toma de decisión política; las excepciones han sido intereses económicos con recursos importantes y grupos con poder de presión (gremios magisteriales). Otros intereses, y sobre todo los de los más pobres, muy poco logran participar realmente (BTI 2014). Por ejemplo, LAPOP (2014) resaltó que solo un porcentaje muy pequeño (el 10 %) reportó haber participado en reuniones municipales, o haber solicitado ayuda al gobierno municipal (el 12.8 %). De los que solicitaron ayuda, solo al 32.5 % le resolvieron el asunto o petición.

La corrupción se genera siempre desde el nivel individual y sistémico en una relación estrecha. Las rendiciones de cuentas son una medida para un estándar de transparencia en la provisión de servicios educativos. Al hacer un análisis de nivel individual vs. sistémica, entran en juego tres actores que siempre están en juego en las organizaciones: demonios, conformistas y santos, desempeñando cada uno con sus propios roles. Es importante, por tanto, saber que se tiene y como controlarlo.

Al analizar gobernabilidad y corrupción, se puede concluir que una débil gobernabilidad en el sector tiene como resultados la corrupción en todos los niveles.

En Anticorrupción, se destaca como punto primordial la transparencia, participación, rendición de cuentas y la integridad para reducir los riesgos de corrupción, considerando que una buena rendición de cuentas es la clave para reducir la corrupción y una buena rendición de cuentas implica la transparencia y confiabilidad de la información.

3. Fuente: Transparency International

4. Fuente: Asociación para una sociedad más justa

5. Corporación Latinobarómetro, Santiago de Chile. Agosto 2017

1.

Eje prevención de la corrupción, integridad y probidad.

1.1. Divulgar el marco jurídico que asegure la Transparencia, Rendición de Cuentas y Acceso a la Información.



1. Utilidad del Mecanismo:

Divulgar el marco jurídico que asegure la Transparencia, Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública con la participación de todos los actores involucrados, para asegurar el conocimiento y uso adecuado de los derechos y deberes emanados de las normativas vigentes en el país.



2. Responsable de la implementación y Roles.

- **UTRC:** Diseña e implementa la estrategia y recursos de apoyo para divulgar el marco jurídico que promueve la Transparencia, Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública; realiza seguimiento y monitoreo de la implementación de la estrategia en todo el sistema educativo.
- **Enlaces de Transparencia:** Desarrollan jornadas de capacitación a todos los funcionarios de la DDE y los Directores Municipales / Distritales de Educación para divulgar el marco jurídico que asegura la Transparencia, Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública; realizan seguimiento y monitoreo de la implementación de la estrategia en todo el sistema educativo.
- **Comités o subcomités de Probidad y Ética:** Coordinan con la UTRC / Enlaces de Transparencia acciones y roles específicos para ser más eficientes, según sus capacidades en implementar la estrategia para divulgar el marco jurídico que promueve la transparencia y la ética pública.
- **Direcciones Municipales:** Desarrollan jornadas de capacitación a todos los Directores de Redes Educativas y Directores de Centros Educativos Gubernamentales y No Gubernamentales para divulgar el marco jurídico que relacionado a Transparencia, Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública; realizan seguimiento y monitoreo de la implementación de la estrategia en todo el sistema educativo.
- **Direcciones de Redes Educativas y de Centros Educativos:** Desarrollan jornadas de capacitación con todos los Docentes del CE para divulgar el marco jurídico en pro de la ética pública, Transparencia, Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública.

- **Maestros guías, orientadores y consejeros de Centros Educativos:** Realizan en el transcurso del año charlas/ talleres o metodologías creativas para que todos los estudiantes conozcan y utilicen el marco jurídico que promueve la Transparencia y Rendición de Cuentas en el sistema educativo. Maestros coordinan con el CETE y así involucrarlos en las capacitaciones.
- **CETE:** Socializan mediante diferentes medios creativos y de reflexión con otros educandos la normativa relacionada a la promoción de la transparencia y rendición de cuentas



3. Población meta.

- Todo el personal de las Direcciones Departamentales
- Directores Municipales / Distritales
- Directores de Centros Educativos
- Docentes
- Estudiantes en general
- Gobiernos Estudiantiles



4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: UTRC Diseña la estrategia para divulgar el marco jurídico (Desarrollado cada año entre los meses diciembre y enero).

Paso 2: UTRC comienza a implementar la estrategia para promulgar el marco jurídico entre el mes de enero y febrero con un plan de trabajo anual que involucra a todos los actores del sistema educativo tanto en el nivel centralizado como descentralizado (Desarrollado entre los meses de enero y febrero).

Paso 3: Enlaces de Transparencia Departamentales de las DDE en febrero desarrollan jornadas de capacitación a todos los funcionarios de la DDE y los Directores Municipales / Distritales de Educación. (Desarrollado mes de febrero)

Paso 4: Directores Municipales / Distritales en marzo y abril desarrollan jornadas de capacitación a todos los Directores de Centros Educativos Gubernamentales y No Gubernamentales (Desarrollado meses marzo y abril).

Paso 5: Directores/as de Centros Educativos Gubernamentales y No Gubernamentales a partir del mes de mayo desarrollan jornadas de capacitación con todos los Docentes del CE para divulgar el marco jurídico (Desarrollado meses de mayo y junio).

Paso 6: Maestros guías / docentes / orientadores e incluso el CETE coordinan un trabajo en equipo a partir del mes de mayo para implementar las charlas o talleres que divulgar el marco jurídico (Desarrollado de marzo a octubre).

Paso 7: Direcciones Municipales / Distritales, Enlaces de Transparencia y UTRC realizan monitoreo y seguimiento del cumplimiento de las acciones en los tiempos establecidos en el plan de trabajo (Desarrollado de abril a septiembre)

Paso 8: Actualización y reflexión para la mejora del mecanismo (Desarrollado de noviembre a diciembre).



5. Documentos de apoyo.

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Código de Conducta Ética del Servidor Público.
- Código de Conducta Ética del Docente Hondureño.
- Presentaciones de normativas.
- Plan de Trabajo.

1.2 Manuales procesos y procedimientos integrados.



1. Utilidad de la medida:

La utilidad de los Manuales Integrados de Procesos y Procedimientos radica en los siguientes aspectos⁶:

- Mejor control interno respecto de las actividades ejecutadas, cumpliendo con ellos las normas de Control Interno emanadas de la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI) y definiendo los procesos y sus responsabilidades, las cuales demandan cumplimiento.
- Facilidad en la supervisión del trabajo al proporcionar a los jefes y sus dependientes los elementos necesarios para verificar el cumplimiento de las actividades.
- Delimitan responsabilidades y evitan desviaciones arbitrarias en la ejecución de un proceso determinado.
- Proporcionan información y orientación de manera formal y permanente acerca de la manera de ejecutar cada proceso determinado por la unidad.
- Ser base para realizar estudios que permitan lograr mayor agilidad, simplificación, automatización de los procesos.
- Facilitan el uso eficiente y transparente de los recursos del Estado.

6. Tomado de: CONSAR-Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro-México, Guía Técnica para la Elaboración de Manuales de Procedimientos, Dirección General de Administración, México, 2005.



2. Responsable de la implementación y Roles

- **Unidad de Desarrollo Organizacional (UDO):** Se encarga de asesorar y acompañar técnicamente a cada una de las dependencias de la Secretaría de Educación en el proceso de construcción de los manuales de procesos y procedimientos de acuerdo con la Guía Metodología para Elaboración de Manuales de Procesos y Procedimientos Integrados de la Secretaría de Educación de Honduras.
- **Dependencias de la Secretaría de Educación:** Son las responsables de la elaboración e implementación de su manual de procesos y procedimientos de conformidad a las funciones establecidas en el Reglamento de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, así mismo de realizar las actualizaciones al mismo con el apoyo técnico de la Unidad de Desarrollo Organizacional.
- **Comité de Control Interno Institucional (COCOIN):** Velar porque cada una de las dependencias de la Secretaría de Educación elaboren e implementen el manual de procesos y procedimientos, para cumplir con lo que establece la ONADICI en el Componente 1 Ambiente de Control y Componente 2 Gestión de Riesgos, donde se establece que cada institución del estado debe contar e implementar manuales de procesos y procedimientos actualizados, para tener claramente definidos los procesos, la organización, construcción de riesgos entre otros.



3. Población meta.

- Personal del nivel central y descentralizado de la Secretaría de Educación.
- Organismos de Control Interno.
- Organismos Contralores del Estado.



4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: Construcción de los manuales de procesos y procedimientos de acuerdo con la Guía Metodología para Elaboración de Manuales de Procesos y Procedimientos Integrados de la Secretaría de Educación de Honduras.

Paso 2: Aprobación del manual de procesos y procedimientos mediante un acuerdo ministerial de la SEDUC y la publicación de este en el diario oficial La Gaceta.

Paso 3: Socialización de los manuales de procesos y procedimientos con todo el personal de la dependencia.

Paso 4: Implementación del manual de procesos y procedimientos por cada una de las dependencias de la Secretaría de Educación.

Paso 5: Actualización de los manuales de procesos y procedimientos cuando existan variaciones en los procesos desarrollados por cada una de las dependencias de la SE.





5. Documentos de apoyo.

- Guía Metodología para Elaboración de Manuales de Procesos y Procedimientos Integrados de la Secretaría de Educación de Honduras.
- Reglamento de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación.
- Reglamentos internos de las Dependencias de la Secretaría de Educación.
- Guías de control interno institucional.

1.3 Mapas de riesgos de corrupción (MARC).



1. Utilidad de la medida:

Realizar estudios y análisis de los riesgos de corrupción existentes en los manuales de procesos y procedimientos de la SE de manera que permita a los empleados prepararse a través de medidas de control para la disminución de los riesgos.



2. Responsable de la implementación y Roles:

- **Dependencias de la SE:** Analizar dentro de sus procesos descritos en el Manual de Procesos y Procedimientos los riesgos de corrupción, sugerir actividades de control y definir sus responsables.
- **Directores/as Departamentales:** Dar seguimiento a la implementación de controles a través de las diferentes estructuras departamentales, de manera que disminuyan los riesgos de corrupción.
- **Comité de control interno nivel central:** Monitorear la aplicación de controles a nivel nacional, y proponer una metodología unificada para el análisis de los riesgos.
- **Comité de control interno nivel Departamental:** Dar seguimiento al análisis, implementación controles, presentar informes de avances y mejora institucional.



3. Población meta

- Directores/as municipales y distritales.
- Unidades y subdirecciones de la DDE.
- Directores/as departamentales.



4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: Dependencias de la SE elaboran de manera participativa el mapa de riesgo de corrupción en sus procesos, siguiendo la metodología establecida en la guía para elaborar MARC de la SE, identifican actividades de control y definen un Plan para reducir la corrupción. Identificando además las herramientas de apoyo para su implementación y monitoreo.

Paso 2: Jefes de dependencias socializan el mapa de riesgos de corrupción al personal interno y externo de la SE a través de diferentes medios escritos o digitales de manera que sea visible para toda la necesidad de aplicar controles a tiempos.

Paso 3: Empleados de la SE responsables de la implementación de controles, analizan estos constantemente para verificar su calidad y funcionalidad para la disminución de los riesgos de corrupción, sugerir otros controles o su automatización para efficientar y fortalecer la institucionalidad.

Paso 4: Los comités de control interno en los diferentes niveles evalúan la aplicación de medidas de control al final del año, identificando logros, obstáculos, y medidas de mejora.



5. Documentos de apoyo.

- Evaluación del plan de reducción de riesgos de corrupción.
- Guía para elaborar mapa de riesgos de corrupción (MARC).
- Plan de prevención de corrupción.
- Guía técnica para analizar la información de las matrices y obtener indicadores del riesgo de la corrupción.

1.4 Programa en formación en valores, probidad y ética.



1. Utilidad de la medida:

Desarrollar en el personal de la SE valores profesionales y éticos que le permitan desempeñarse de una mejor manera en su trabajo.



2. Responsable de la implementación y Roles:

- **Comité de probidad y ética:** Promover la formación y aplicación de los valores y ética de todos los empleados de la SE en los diferentes niveles.
- **Dirección General de Desarrollo Profesional:** Poner a disposición el programa de formación a todo el personal de manera sistemática a través de sus estructuras de formación en los centros regionales de desarrollo profesional.
- **Direcciones Departamentales de Educación:** Dar seguimiento a la aplicación de los valores y ética institucional a través de diferentes medios.



3. Población meta.

- Personal de la Secretaría de Educación del nivel central, dirección departamental y municipal de educación, centros educativos.



4. ¿Qué pasos implica?

- **Paso 1:** Comité de ética cuenta con temáticas sistemáticas y actuales sobre ética profesional, la cual pone a disposición a todo el personal de la SE. Desde el inicio del año, motivando la participación en el curso de formación, dando seguimiento y dirigiendo los planes de trabajo que promueva la formación y aplicación de la ética y los valores institucionales.
- **Paso 2:** La Dirección General de Desarrollo Profesional distribuye convocatoria para recibir el curso a todo el personal, da seguimiento a las capacitaciones.
- **Paso 3:** Dirección General de Desarrollo Profesional desarrolla el curso virtual, con ejercicios y evaluación, a través de los diferentes métodos de entrega con los que la SE cuenta.

- **Paso 4:** Comité de Ética da seguimiento de la capacitación y aplicación de lo aprendido, propone sugerencias de mejora y expone a la población ejemplos de valores y ética aplicados correctamente en el sistema educativo.



5. Documentos de apoyo.

- Guía de planificación o elaboración de planes.
- Programa de formación de ética.
- Manuales de facilitadores de formación de ética.

1.5 Sistema de denuncia plataforma 104.



1. Utilidad del Mecanismo.

Abrir un canal especial para atender en forma oportuna y eficaz, a los ciudadanos o personas jurídicas, sean organismos públicos, semioficiales, autónomos, privados, ONG, etc., que se sientan afectados ante una actuación concreta irregular que les afecte, y no encuentren respuesta ante sus inquietudes.



2. Responsables de la implementación y Roles.

- **Secretaría General / Secretarías Departamentales:** Responsable para dirigir la investigación de la denuncia y presentar el informe final de la investigación. Registra las denuncias en la plataforma y actualiza lo actuado.
- **Dirección departamental y municipal:** Realiza las investigaciones que se le deleguen por la Secretaría Departamental, elaborando el informe correspondiente, acompañado las evidencias disponibles. Mantiene la discreción que requieren las investigaciones.
- **UTRC / Enlaces de Transparencia:** Brinda seguimiento al manejo de las denuncias en la dirección departamental con el ánimo de apoyar al ciudadano a obtener respuestas a sus demandas de una forma profesional y objetiva.
- **Ciudadanía:** Utiliza el canal de denuncias para expresar su inconformidad, brinda información suficiente para poder identificar el denunciado y los hechos, coopera con todo el proceso de investigación.



3. Población meta.

- Docentes.
- Estudiantes en general.
- Padres y Madres de Familia.
- Población en general.



4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: Orientación: Orientar al ciudadano en todas las formas de recepción de denuncia que hay. (Recepción de documentos, línea 104 etc.) Como llenar correctamente el formato de esta. Requisitos que se necesita para considerarla denuncia.

Paso 2: Recepción de la denuncia. La denuncia se recibirá de diferentes formas según sea más conveniente al denunciante a) Ventanilla única, b) Línea 130 (línea presidencial).c) Línea 104 (línea S.E) d) en forma verbal.

Paso 3: Análisis de la denuncia: La Secretaría departamental debe analizar la denuncia y tomar las siguientes medidas: a) Desestimar la denuncia. b) Ordenar investigación, c) Traslado al Ministerio Publico casos de delito. d) Tomar medidas correctivas inmediata.

Paso 4: Investigación Preliminar. La Secretaría Departamental nombrará una Comisión o designará a quien crea tener competencia para verificar la denuncia y recopilar todos los medios de prueba que se fundamenten en derecho.

Paso 5: Resolución. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación se emitirá informe en donde se establecerá la medida correspondiente como ser: a) Desestimar la denuncia. b) Tomar medidas correctivas inmediatas. c) Seguimiento en el MP los casos que también son delito. d) Ordenar inicio del procedimiento administrativo (según leyes en vigencia) Ordenar inicio de investigación por Auditoria Interna (según el caso lo amerite).

Paso 6: Comunicación y Seguimiento. Durante todo el proceso se le comunicara al denunciante el avance de su denuncia.



5. Documentos de apoyo.

- Plataforma 104.
- Procedimiento de denuncia.
- Protocolo para temas más denunciados.
- Formatos de denuncias, plan de investigación, informe de investigación.
- Estatuto del Docente.
- Código de Ética del Servidor Público.
- Reglamento del Estatuto del Docente.

1.6 Plan de reducción de riesgos de corrupción



1. Utilidad de la medida:

Reducir el riesgo de corrupción en el sector Educación de los 6 departamentos de Occidente y La Paz, mediante la aplicación de una serie de medidas, las cuales serán definidas y priorizadas, con 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. Asegurando la confiabilidad de la información.



2. Responsable de la implementación y Roles:

- **Comité de probidad y ética:** Participa en la identificación de los riesgos, en la aplicación y evaluación de los controles establecidos para disminución de los riesgos
- **Comité de riesgos:** Participa en la identificación de los riesgos, en la aplicación y evaluación de los controles establecidos para disminución de los riesgos, se sugiere que este comité esté integrado por las dependencias de nivel central y departamental de: DGTH y unidad de transparencia, Despacho ministerial, Directores/as municipales



3. Población meta.

- Población en general.
- Directores/as departamentales.
- Directores/as municipales.



4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: Los comités de ética y de riesgos, analizan el Mapa de Riesgos de corrupción, identificando los riesgos de mayor severidad (alta y extrema) y analizando los controles para ello. Establece Medidas para crear y fortalecer una cultura de integridad en la institución, identificando actores relevantes e implicados en los riesgos de mayor severidad, automatizando controles.

Paso 2: Las dependencias de la SE de los niveles de central y descentralizado aplican:

- Medidas para fortalecer la transparencia y rendición de cuentas.
- Medidas para promover la participación y la actuación concertada con aliados del sector educación.

- Medidas para fortalecer la actividad de control interno y auditoría en la prevención de la corrupción, de manera que asegure la disminución de los riesgos de corrupción.

Paso 3: El comité de riesgos evalúa de las medidas aplicadas, identificando logros, obstáculos y desafíos de estos, además promoviendo nuevas medidas.



5. Documentos de apoyo.

- Guías de control interno.

2.

Eje Transparencia para el Gobierno Abierto.

2.1 Acceso a la información por medio de solicitudes.



1. Utilidad del mecanismo:

Brindar respuesta a las peticiones formuladas por la ciudadanía para tener acceso a la información pública, garantizando el ejercicio del derecho que tiene la ciudadanía a informarse sobre la gestión de los asuntos públicos.



2. Responsables de la implementación y Roles:

- **Ventanilla única:** Atender y orientar al solicitante de información; brinda instrucciones sencillas sobre el llenado de los formatos, recibe y registra solicitud de información, entrega comprobante de recepción y remite la solicitud a enlace de transparencia o a la unidad que corresponda.
- **Interesado:** Llena formato de solicitud de información, entrega el escrito en ventanilla única, recibe la información y valora el servicio de solicitud de información completando la encuesta de satisfacción.
- **Unidad de Transparencia/Enlace de transparencia:** Registra la solicitud de información, analiza y verifica si la información solicitada es pública o no, remite la solicitud de información a la dependencia interna correspondiente, da seguimiento a la solicitud, en caso necesario, solicita prórroga del plazo e información a la persona solicitante, revisa y analiza si la información es de calidad para la ciudadanía y si corresponde con la solicitada, si no corresponde solicita la corrección, entrega la información a la persona solicitante, escribe informe anual y lo divulga.
- **Unidad correspondiente de brindar información:** Recopila la información solicitada y entrega la información vía oficio al enlace o unidad de transparencia en tiempo y forma.



3. Población meta:

- Docentes.
- Padres y madres de familia.
- Estudiantes en general.
- Ciudadanía en general.





4. ¿Qué pasos implica?:

Paso 1: Atender y orientar. Al solicitante se le brindan instrucciones sencillas sobre el llenado de los formatos de solicitud de información y de cualquier otra duda que tengan.

Paso 2: Presentar solicitud de información. El ciudadano completa el formato y solicita la información que requiere, especificando si la recibirá en digital o en físico. Las copias van a cuenta del solicitante.

El solicitante recibirá la información en el plazo de 10 días hábiles.

Paso 3: Admitir la solicitud. La UTRC o el Enlace revisa la misma para verificar si la información solicitada es pública o no.

Cuando el solicitante de información tramita su solicitud a la Unidad de Transparencia y Rendición de Cuentas del nivel central, esta unidad remite la solicitud al enlace departamental vía oficio (Desarrollado el día 1 de la solicitud, Análisis de la Información y remisión de la solicitud).

Paso 4: Remitir la solicitud de información a la dependencia interna correspondiente estableciéndose el plazo de entrega que permita entregar la información al ciudadano dentro de los 10 días. (Desarrollado entre el día 1 y 2 de la solicitud).

Paso 5: Recopilar la información. Revisa y analiza si la información es de calidad para la ciudadanía y si corresponde con la solicitada, si no corresponde remite nuevamente a la dependencia interna correspondiente para su depuración y debida corrección (Entre el día 5 y 10).

Paso 6: Entregar la información. Revisar y entregar la información la información entrega la información a la persona solicitante, entrega la encuesta de información al ciudadano.

Paso 7: Valorar el servicio. La Persona solicitante completa la encuesta y valora el servicio y la información recibida (Día 10 en termino ordinario y extraordinario en 20 días).

Paso 8: Informe anual. Anualmente realiza un informe sobre el proceso incluyendo información estadística, calidad de la información y satisfacción del ciudadano, remite el informe vía oficio a la Máxima Autoridad Ejecutora (MAE) en el Departamento y a la Unidad de Transparencia de nivel central y publica el informe en el mural de transparencia. (diciembre).



5. Documentos y herramientas de apoyo:

- Formato de solicitud de información.
- Libro de registro.
- Sistema de ventanilla única.
- Portal de acceso a la información pública.
- Encuestas de satisfacción.
- Ley de transparencia y acceso a la información pública.
- Fichas de monitoreo R1 al R4.

2.2 Plan de integridad.



1. Utilidad de la medida:

Promover una cultura de integridad en el sector educación permitiendo la transparencia en el sector educativo. Este Plan de trabajo de Cultura de la Integridad es un documento clave, estructurado sobre las bases y lineamientos metodológicos de la Alianza de Gobierno Abierto (AGA) donde los Gobiernos, a través del Poder Ejecutivo Nacional, se comprometen a realizar acciones en pos de un Gobierno Abierto por un periodo de dos años. La participación ciudadana es un elemento fundamental en su elaboración. De esta forma, la co-creación entre Estado, el sector privado y la sociedad civil es el mecanismo esencial para consensuar los compromisos que asumirá el gobierno.



2. Responsable de la implementación y sus roles.

- **Secretaría de Estado en el Despacho de Educación:** Lidera la implementación y divulgación del Plan de Cultura de Integridad en el sistema educativo, además de velar por el alcance de los resultados, por el seguimiento a las iniciativas y la mejora y publicar sus resultados. Esta implementación estará bajo la responsabilidad de las unidades o direcciones generales siguientes.
- **Dirección General de Talento Humano:** Velar por la divulgación de los procesos de contratación docente y mejorar las plataformas utilizadas para este proceso brindando capacitación al personal en temas relacionados con la integridad.
- **Sub Dirección General de Participación Comunitaria y Escolar:** Velar por la buena participación de los gobiernos estudiantiles.
- **Unidad de Transparencia y Rendición de Cuentas:** Promueve las actividades que permitan transparentar los procesos y se encarga de velar el cumplimiento del plan.
- **Unidad de Comunicación y prensa:** Vela porque la divulgación de las acciones realizadas y el alcance los resultados esperados en la implementación del plan a la población en general.
- **Comité De Probidad y Ética Pública:** Propone y da seguimiento a la implementación de las iniciativas del plan de trabajo e incitan al personal a trabajar en base a la promoción de una cultura de probidad y ética al interior de la Institución para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de sus Funciones Públicas de una cultura de ética y transparencia.
- **Redes Educativas:** Implementan estrategias de una cultura de integridad ejecutadas mediante Proyectos Específicos y el uso de otros mecanismos de transparencia.
- **Medios de comunicación:** Ellos divulgarán las acciones para el fortalecimiento de una cultura de integridad.

- **Sector privado:** Implementan una cultura de integridad y apoyan en la medida de sus competencias las iniciativas enmarcadas en transparencia que permiten alcanzar los objetivos del plan.
- **Instituciones de sociedad civil:** Generar espacios de participación ciudadana y un clima habilitante a la veeduría social.
- **Academia:** Crea e implementa las iniciativas educativas de cultura de la integridad, en los niveles superior, a través de proyectos, programas cátedras, y demás herramientas disponibles. Las Instituciones que conforma la Academia Universidad José Cecilio del Valle (UJCV); Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH); Universidad Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR); y por parte del Sector Empresa Privada: Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT) y la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Honduras (FEDECAMARA)⁷
- **Mesa de Cultura de la Integridad en el Sector Educativo:** Instancia conformada por Gobierno, Sociedad Civil, Empresa Privada y Academia, encargada de la discusión y aprobación del Plan de Trabajo de Cultura de la Integridad en el Sector Educativo. Dicha mesa está conformada por: la Secretaria de Coordinación General de Gobierno, el Instituto de Acceso a la Información Pública, Tribunal Superior de Cuentas; Fundación Democracia sin Fronteras, Consejo Hondureño de la Empresa Privada y Universidad Nacional Autónoma de Honduras.



3. Población meta.

- Unidades y subdirecciones de la Dirección Departamental.
- Direcciones municipales.
- Dirección de Redes Educativas y centros educativos.



4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: Establecimiento de un equipo interno de la Secretaría de Educación en su nivel central y departamental, cuyos miembros pertenecen a dependencias que de alguna manera están vinculadas con riesgos y la lucha contra la corrupción. El cual pueda identificar procesos o procedimientos en los cuales se requiere una intervención en el marco de los 4 ejes definidos: 1) Prevención de la corrupción, Integridad y probidad, 2) Transparencia para el Gobierno Abierto, 3) Fortalecer la participación ciudadana y rendición de cuentas, 4) Combate a la corrupción.

Paso 2: Desarrollo de diferentes talleres del equipo interno para definir las acciones relevantes y posibles de realizar de acuerdo con lo establecido en las leyes y normativas vigentes en el país, además con un equipo ampliado con la participación de la Secretaria-

7. Fuente: IV Plan de Acción Abierto Honduras 2018-2020.

ría de Coordinación General de Gobierno, Tribunal Superior de Cuentas, Universidades entre otros. Quiénes apoyaron con aclaraciones y concreción de las acciones.

Paso 3: Presentación y búsqueda de consensos de este plan con actores de interés para realizar un trabajo conjunto y de apoyo a la Secretaría de Educación, como lo son los medios de comunicación y la empresa privada, con los cuales se establecerán convenios de implementación de este Plan.

Paso 4: Implementación del plan y alcance de logros positivos en el fortalecimiento de la transparencia y combate a la corrupción. Esta implementación incluye, creación de acuerdos o normativas que sustenten las medidas anticorrupción, su monitoreo para identificar los resultados y obstáculos.



5. Documentos de apoyo.

- Manuales y guías sobre integridad.

3.

Fortalecer la Participación Ciudadana y La Rendición de Cuentas.

3.1 Portales de Transparencia.



1. Utilidad del Mecanismo:

Informar a la población en general y comunidad educativa en particular en el acceso a la información pública veraz y oportuna sobre la gestión de nuestra institución, así como la rendición de cuentas a la sociedad, asegurando a la población tener una herramienta de vigilancia y veeduría para que los recursos de los contribuyentes sean utilizados de manera honesta y eficaz.



2. Responsables de la implementación y Roles.

- **IAIP:** El Instituto de Acceso a la Información Pública establece lineamientos para la publicación de información en los portales de transparencia y en cumplimiento a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en sus Artículo No. 13 inciso 3 y 4.
- **UTRC:** Se encarga de solicitar la información bajo los lineamientos establecidos por el IAIP a las diferentes unidades de esta Secretaria de Educación y Publicarlos durante los primeros 10 hábiles de cada mes en los portales de transparencia tanto Portal Único como Institucional.
- **Dependencias / Unidades ejecutoras y DDE de la SE:** Dan respuesta a cada una de las solicitudes emitidas por UTRC.
- **Enlaces de Transparencia:** Publican información y actualizan el Portal de Transparencia Institucional en base a los lineamientos establecidos por la LTAIP en su artículo No. 13 durante los primeros 10 hábiles de cada mes.



3. Población meta.

- Comunidad educativa (DD, DMU, Directores Centros Educativos, Docentes, Padres de Familia y Estudiantes).
- Población en general.





4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: UTRC solicita la información de oficio a las diferentes dependencias de la Secretaría de Educación según el Art. 13. De la LTAP (día 30 de cada mes).

Paso 2: Recepción información a través de correo electrónico o documentación en físico (día 2 de cada mes).

Paso 3: Análisis de información de la documentación recibida, en este punto se solicita subsanación cuando la información no viene con los lineamientos completos.

Paso 4: Publicación de la información en Portales de Transparencia de IAIP (Para pasos 3 y 4 días 2 y 10 de cada mes).



5. Documentos y plataformas de apoyo.

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Lineamientos para Verificación de Información Pública en Portales de la Administración Pública y Centralizada y Descentralizada.
- Portal Único de Transparencia del IAIP.
- Portal Institucional de Transparencia SE (Plataforma Web: transparencia.se.gob.hn).

3.2 Murales de Transparencia.



1. Utilidad del Mecanismo:

Informar a la población en general y a la comunidad educativa en particular sobre el manejo de los recursos públicos asignados al sistema educativo, su uso y los resultados. Promueve la vigilancia por parte de la sociedad civil sobre el actuar de las y los funcionarios públicos de una forma sencilla y de fácil acceso la población.



2. Responsables de la implementación y Roles.

- **UTRC:** Establece lineamientos para la instalación de murales de transparencia en centros educativo, monitorea el contenido de los murales y elabora un informe que muestra los hallazgos y resultados de los murales.
- **Director/a Departamental de Educación:** Establece lineamientos y aplica sanciones en caso de incumplimiento a todas sus dependencias.
- **Enlace de transparencia:** Instala y actualiza el mural de transparencia de la Dirección

departamental. Socializa instructivos con lineamientos para la instalación de los murales a las Direcciones municipales y equipo departamental, establece las muestras para el monitoreo de murales y monitorea los mismos. Recibe los reportes de monitoreo de directores/as municipales y miembros/as de sociedad civil que se involucran y genera un reporte departamental. Implementa recomendaciones de hallazgos encontrados por la unidad de transparencia.

- **Dirección Municipal:** Instala y actualiza el mural de transparencia de la Dirección municipal, socializa instructivos con lineamientos a las direcciones de centros, monitorea la instalación e información, envía reportes de monitoreo al Enlace de Transparencia, involucra organizaciones de la sociedad civil en el monitoreo de CE, realiza actas por incumplimiento en la instalación de los murales de transparencia.
- **Dirección del centro:** Instala y actualiza el mural de transparencia del centro educativo, socializa instructivos con lineamientos para la instalación de los murales a los docentes, reporta la instalación del mural, monitorea la instalación e información de los murales de transparencia, envía reportes de monitoreo al Enlace de transparencia, involucra a la Asociación de Padres y Madres de Familia y al gobierno estudiantil, en la instalación del mural y a organizaciones de la sociedad civil en el monitoreo de los murales de transparencia en los Centros Educativos.



3. Población meta.

- Directores/as municipales.
- Docentes.
- Padres y Madres de Familia.
- Estudiantes en general.
- Comunidad educativa en general.



4. ¿Qué pasos o fases implica?

Paso 1: Establecer lineamientos para la elaboración e instalación de los murales. (Desarrollado mes diciembre).

Paso 2: Socializar instructivos en DDE, DMu, RE y CE. (Desarrollado en los meses de enero y febrero).

Paso 3: Instalar mural de transparencia en tres niveles de SE. Con los aportes de cada jefatura de unidad o de subdirección, el enlace de transparencia llena de información el mural de transparencia departamental, previamente diseñado. Siguiendo el instructivo las Direcciones Municipales diseñan y publican información en su propio mural de transparencia. Con el apoyo de la comunidad escolar, (padres y madres, gobiernos escolares y docentes), la dirección del CE diseñará el mural de transparencia para su centro educativo, considerando las indicaciones brindadas por la Dirección Municipal y el ins-

tractivo explicativo para el mural de transparencia. La dirección de CE deberá mandar el informe R1 a la dirección municipal atendiendo el calendario preestablecido (Mes de marzo).

Paso 4: Actualizar periódicamente la información en mural. Murales de centro educativo el 5 de cada mes).

Paso 5: Monitorear murales de transparencia y elaborar reportes consolidados de monitoreos de murales e informe anual de monitoreo de murales (DMu abril y mayo, junio y julio).

Paso 6: Seguimiento de los hallazgos que implica tomar decisiones según informe que puede resultar en aplicar sanciones por incumplimiento. (Mes de agosto).



5. Documentos de apoyo.

- Guía para la elaboración de murales de transparencia.
- Ley de transparencia y acceso a la información pública.
- Normativa para portales de transparencia del Instituto de Acceso a la Información Pública.
- Instructivos de murales de transparencia.
- Fichas de monitoreo R1 al R4.

3.3 Eventos de rendición de cuentas.



1. Utilidad del mecanismo.

Mantener una comunicación abierta con la ciudadanía, que fomente la transparencia en la administración pública, que facilite el acceso a la información como requisito básico para generar la confianza y garantizar el derecho de la ciudadanía a pedir cuentas, como un ejercicio de control social a la gestión pública. Este mecanismo es funcional tanto de forma presencial como de forma virtual a través de las diversas plataformas.



2. Responsables de la implementación y Roles:

- **UTRC:** Comunica a la máxima autoridad educativa de la Dirección Departamental de Educación, temáticas a desarrollar en el evento, así como la información desagregada que debe incluirse, da visto bueno a documentos y formatos a utilizar, revisa los documentos presentados por Enlaces de Transparencia, valora su contenido y da sugerencias de mejora.

- **Dirección Departamental de Educación:** Realiza un evento público de Rendición de Cuentas cada 3 meses según los lineamientos del Nivel Central conforma un equipo responsable del montaje del, brinda lineamientos a las DMu y envía oficios para que se les dé cumplimiento a los lineamientos, define un tema adicional del interés particular del departamento para el evento.
- **Enlace de transparencia:** Lidera el equipo responsable del evento de Rendición de cuenta, socializando el tema del evento, da seguimiento a la elaboración del informe claro y entendible para la ciudadanía según los lineamientos del nivel central, con la ayuda del equipo, preparan logística, autoevalúan y brindan seguimiento a los acuerdos que públicamente se establecieron en el Evento de Rendición de Cuentas; elabora el informe final post evento.
- **Director o directora Municipal:** Convoca a Direcciones de Redes y direcciones de centros para brindar lineamientos, facilita la información y datos necesarios, apoya y acompaña al Enlace de Transparencia en el proceso de preparación y desarrollo del evento de rendición de cuentas.
- **Dirección de Red y Centro:** Promueve la participación de los Padres y Madres de Familia, apoya en la organización del evento.
- **Comisiones Ciudadanas de Transparencia u otras organizaciones e Instituciones de Sociedad Civil:** Durante el desarrollo del evento recoge todas las interrogantes de forma escrita y se las brinda al moderador o maestro de ceremonia del evento. Elabora y presenta informe independiente del evento y lo remite a la máxima autoridad educativa departamental con copia al enlace de transparencia y nivel central (al correo transparencia@se.gob.hn), levanta su propio listado de participantes y delega la toma de notas como insumos de la ayuda memoria.

3. Población meta:



- Equipo Técnico Impulsor.
- Direcciones Municipales de Educación.
- Direcciones de Redes Educativas.
- Direcciones de centros educativos.
- Docentes.
- Padres y Madres de Familia.
- Educandos.
- Organizaciones de la Sociedad Civil.
- Comunidad en general.





4. ¿Qué pasos o fases implica?

Paso 1: Definición de tema principal y contenido del evento de rendición de cuentas. La UTRC definirá el tema principal del evento y la información detallada que deberá brindarse. La DDE definirá un segundo tema del interés del departamento cuando lo considere necesario. (Desarrollado cada 3 meses).

Paso 2: Elaboración de informe de rendición de cuentas y presentación. La unidad responsable del tema del evento preparara un informe claro y detallado para ser entregado a la ciudadanía, además preparara una presentación para el evento, ambos documentos deben contar con visto buenos de la UTRC (10 días hábiles antes del evento).

Paso 3: Preparación del evento de rendición de cuentas. El equipo designado para la organización del evento prepara lo relacionado al evento revisión de informes y presentaciones, búsqueda y habilitación del espacio, convocatoria, guion metodológico, elaboración de tríptico o boletín, logística de este (30 días hábiles).

Paso 4: Desarrollo del evento de rendición de cuentas. Conforme al guion metodológico se desarrolla la agenda, prestando atención al levantamiento del listado de participantes y a delegar la toma de notas como insumos de la ayuda memoria. Tras la exposición temática habrá un espacio de preguntas y respuestas, cerrando con acuerdos y compromisos (Desarrollado cada 3 meses).

Paso 5: Difusión de informes. El informe de rendición de cuentas (previo) se publica en el mural de transparencia de la Dirección Departamental de Educación y se comparte con las Direcciones Municipales de Educación para la publicación en sus respectivos murales (5 días hábiles antes del evento).

Paso 6: Evaluación y seguimiento del proceso. El Enlace de Transparencia convoca al equipo ETI para la socialización del informe post evento y la realización de la autoevaluación (según formato preestablecido). En base a estas actividades se definen medidas de mejora, quedando el enlace de transparencia a cargo de su seguimiento (15 días hábiles antes del evento).



5. Documentos y herramientas de apoyo.

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Fundamental de Educación.
- Guía metodológica para rendición de cuentas.
- Modelo de informe.
- Plan de trabajo.
- Guion metodológico.
- Modelo ayuda memoria.
- Ficha de autoevaluación.

3.4 Promoción de una cultura de transparencia mediante concursos y otras herramientas.



1. Utilidad del Mecanismo.

Promover en la niñez y la juventud estudiantil de toda Honduras la cultura de transparencia, rendición de cuentas, acceso a la información y la anticorrupción, en el sector público y privado del sistema educativo del país; como por ejemplo mediante la expresión de un dibujo creativo / oratoria u otra forma de arte como apoyo a la construcción de una ciudadanía consiente y crítica de sus deberes y derechos.



2. Responsables de la implementación y Roles.

- **UTRC:** Establece lineamientos para el desarrollo del concurso de dibujo y oratoria en centros educativos y Redes Educativas.
- **UTRC y Enlace de Transparencia:** Organiza el evento a nivel nacional. Motiva el involucramiento de las y los estudiantes, docentes, Padres y Madres de Familia en el proceso a fin de fortalecer los conocimientos sobre los temas que promueve el concurso. Monitorea el proceso del concurso. Recibe las evidencias electrónicas (sean fotografías de dibujos o documentos de oratoria) vía correo de cada centro educativo. Es responsable de extender el reconocimiento a las y los participantes ganadores. El enlace de transparencia es responsable de dar seguimiento y acompañar a las direcciones departamentales y municipales en el desarrollo del concurso.
- **Dirección departamental y municipal:** Brinda seguimiento y monitoreo a las direcciones de centros y redes educativas, para que realicen los concursos y reciben las evidencias de los informes del concurso del centro educativo y red educativa para posterior ser enviado al enlace de transparencia.
- **Dirección de Centro y Dirección de Red:** Propicia un espacio abierto al público en el cual las y los estudiantes puedan expresar libremente sus imágenes, bocetos y expresiones orales sobre temas de transparencia. Es responsable para que el concurso se realice estrictamente en público, en un espacio donde estén presentes docentes, padres de familia y demás alumnos y alumnas. Socializa instructivos con lineamientos a docentes, monitorea el desarrollo del concurso. Envía reporte realizado en conjunto con las y los docentes a la dirección municipal o distrital incluyendo la lista de las y los finalistas.
- **Docentes:** Con base a los lineamientos establecidos, brinda una charla de sensibilización sobre el tema de transparencia a las y los educandos y posterior da apertura a la convocatoria del concurso de dibujo y oratoria en el centro educativo, involucrando a todos/as los/as niños, niñas. Incentiva y dirige la participación desde la etapa de aula y sección. Apoya a las y los educandos en el desarrollo de estos. Realiza un reporte, incluyendo la lista de las y los finalistas a la dirección del centro y posterior ser enviada a la dirección departamental y municipal.



- **Padres y Madres de Familia:** Se genera mayor comunicación entre padres/madres e hijos/hijas para tener más conciencia en temas de transparencia y rendición de cuentas. Estos apoyan a sus hijos e hijas y los animan a participar.
- **Estudiantes:** El/la estudiante es protagonista del concurso, tiene el derecho de decidir entre el dibujo u otra expresión artística con el que participará desde la etapa de aula y sección. Sigue los lineamientos establecidos para participar y continuar en el proceso del concurso.
- **Colaboradores Internos:** Secretario/a de Estado en el Despacho de Educación, Secretarios/as de Estados en el Despacho de Educación, Nivel Central, Programas y Proyectos, apoyan en la gestión y participan en el concurso a nivel nacional.
- **Colaboradores Externos:** Medios de comunicación, instituciones o empresas que auspiciarán premios y logística durante el concurso. El IAIP y CNA como veedores del proceso y/o miembros/as del jurado.

3. Población meta.

- Estudiantes en general.
- Padres y Madres de Familia.
- Población en general.



4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: Socialización de las bases a las autoridades educativas como ser: Direcciones Departamentales, Direcciones Municipales y distritales, redes educativas, centros educativos y docentes en general (febrero, marzo y abril).

Paso 2: Competencia a nivel de aula y sección de todo el sistema educativo. (Centros con calendario de febrero a noviembre -mayo- y Centros Bilingües -abril-).

Temas: Transparencia, honestidad, rendición de cuentas, anticorrupción, veeduría, auditoría social, ética, derecho de acceso a la información pública, datos personales confidenciales y participación ciudadana, únicamente. Los dibujos pueden ser específicos del ambiente del centro educativo, el hogar, la comunidad, municipio, departamento y el país en general. El/la estudiante que participe deberá estar debidamente inscrito en el SACE.

Paso 3: Competencia a nivel de Centro Educativo en mayo (Centros e Institutos con calendarización Bilingüe -abril-).

Paso 4: Elección de mejores dibujos a nivel municipal por medio de un jurado de al menos 7 personas de reconocida honorabilidad y credibilidad en el municipio (en el mes de junio).

Paso 5: Competencia en público a nivel Departamental. (Se planifica para desarrollarse en julio).

Paso 6: Competencia en público a nivel Nacional (Desarrollado última semana de agosto y primera de septiembre).

5. Documentos de apoyo.

- Documento Bases del concurso: Concurso de Dibujo y Oratoria.
- Manuales con transparencia ganamos todos y todas.

3.5 Manuales “Con Transparencia Ganamos Todos y Todas”.



1. Utilidad del Mecanismo:

Promover la participación y formación a estudiantes en la cultura de transparencia y ética. Fomentar valores de transparencia en los centros y redes educativas.



2. Responsables de la implementación y Roles.

- **Docentes:** Guía todo el proceso de aprendizaje de cada uno de sus alumnos y alumnas en temas desarrollados en el manual “con transparencia ganamos todos y todas”; ayuda en las dificultades que surgen, evalúa lo aprendido y reorienta en los casos de mal aprendizaje, vinculando el manual con los mecanismos de transparencia que se implementan en el centro.
- **Directores/as de red y directores/as centros educativos:** Vela por el cumplimiento del desarrollo y procedimientos en la implementación del manual y brinda apoyo a las y los docentes; sin embargo, el director o directora del centro está capacitado/a para la implementación en los centros unidocentes.
- **Directores/as municipales:** Está capacitado/a para desarrollar procesos de capacitación a las y los docentes y brindar seguimiento a la implementación de los manuales en los centros y redes educativas.
- **Directores/as departamentales:** Brinda apoyo al Enlace de Transparencia del departamento correspondiente a su delegación, para que pueda desarrollar su trabajo en los centros educativos y redes correspondiente para el desempeño de sus funciones.
- **Enlaces de Transparencia:** Capacitan a las y los docentes a directores y directoras de centros y redes en los contenidos del manual “con transparencia ganamos todos y todas”.

todas”; brindan seguimiento en los centros y redes educativas sobre el desarrollo de los contenidos que promueven la temática de Transparencia y Rendición de Cuentas.

- **Unidad de Transparencia:** Convoca a Enlaces de Transparencia y direcciones departamentales, socializa los recursos, facilita la capacitación, brinda seguimiento, monitoreo y acompañamiento en la aplicación del manual “con transparencia ganamos todos y todas”.

3. Población Meta.



- Directores/as de centros.
- Docentes.
- Estudiantes en general.



4. ¿Qué pasos que implica?



Paso 1: Socialización y entrenamiento de los manuales “con transparencia ganamos todos y todas” a las autoridades educativas como ser: Direcciones Departamentales, Direcciones Municipales y distritales, redes educativas, centros educativos y docentes en general (Meses de enero y febrero).

Paso 2: Sensibilización sobre ética y transparencia con educandos de las redes y centros educativos a través Implementación de los manuales “con transparencia ganamos todos y todas” (mes Febrero).

Paso 3: Seguimiento y monitoreo por parte de los Enlaces de Transparencia de la implementación de los manuales “con transparencia ganamos todos y todas” en redes y centros educativos ((Desarrollado en los meses de junio y noviembre).

Paso 4: Evaluación de la implementación e informe final por parte de enlaces y unidad de transparencia (Mes de diciembre).

5. Documentos de Apoyo.



- Manuales Con Transparencia Ganamos todos y todas (Para docentes).
- Cuadernillos de trabajo Manuales Con Transparencia Ganamos todos y todas (Para estudiantes).
- Manual confianza.

3.6 Comité Estudiantil de Transparencia y Ética (CETE).



1. Utilidad del Mecanismo:

Todos los centros educativos a nivel nacional cuentan con sus Comités Estudiantiles de Transparencia CETE y que al mismo tiempo son parte del Gobierno Estudiantil del Centro Educativo; tienen como función principal implementar acciones que mejoren la cultura de Transparencia, Ética Pública por medio de la participación activa de las y los educandos aplicando los mecanismos de Transparencia y Rendición de Cuentas que competen al centro educativo.



2. Responsable de la implementación y Roles .

- **UTRC:** Establece lineamientos para la implementación de los CETE en centros educativos, monitorea el cumplimiento y elabora un informe que muestra los hallazgos y resultados. Sistematiza las acciones de los CETE, así como la recopilación de los informes de las experiencias obtenidas de cada centro educativo y exteriorizadas en los informes resumen departamentales.
- **Servicios Educativos:** Realiza en coordinación con la UTRC la socialización, divulgación y/o capacitación de los lineamientos de los CETE en las diferentes instancias descentralizadas.
- **Enlace de transparencia:** Una vez que es capacitado, capacita al equipo departamental, Servicios Educativos Departamentales Direcciones Municipales, Direcciones de Centros y Gobiernos Estudiantiles. Socializa las funciones y perfil de integrantes del CETE a todos los actores anteriores.
- **Direcciones Municipales:** Una vez que es capacitadas por el Enlace de Transparencia, capacita al equipo municipal y equipo de directores/as de centros y redes, brinda lineamientos, socializa las funciones y perfil de los integrantes del CETE para su posterior seguimiento y monitoreo de implementación a cada centro.
- **Direcciones de Redes educativas y Centros:** Una vez capacitado por la Dirección Municipal, capacita al equipo docente y gobierno estudiantil, socializa las funciones y perfil de las y los integrantes del CETE para su posterior seguimiento de implementación de las acciones en el centro y red educativa. Envía reportes a la dirección municipal.
- **Docentes:** Apoyan al CETE en las actividades relacionadas dentro de sus funciones.
- **Gobierno Estudiantil:** Es capacitado por la Dirección del Centro Educativo y cumple con los lineamientos servicios educativos y UTRC.
- **CETE:** Realiza todas las actividades inherentes a su cargo como ser:
 - » Charlas de Transparencia.
 - » Foros.

- » Debates.
- » Veeduría de murales.
- » Motivar a sus compañeros y compañeras estudiantes a participar en todas las actividades referentes a Transparencia y Rendición de Cuentas.
- **Niños/as Estudiantes:** Participan en las actividades que convoca el CETE.



3. Población meta.

- Directores/as municipales.
- Directores/as de centros.
- Docentes.
- Estudiantes en general.
- Gobiernos Estudiantiles



4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: Socialización y capacitación. Servicios Educativos nivel central y UTRC coordinan la forma de brindar los lineamientos para implementación de los CETE en las diferentes instancias desde la Dirección Departamental hasta el CE (Desarrollado en febrero y marzo).

Paso 2: Conformación de CETE. El Director del CE junto con el presidente del Gobierno Estudiantil en acto público juramentan a los integrantes del CETE (entre febrero y marzo después de las capacitaciones).

Paso 3: El CETE realiza las actividades inherentes a su cargo (Desarrollado en los meses siguientes de la juramentación).

Paso 4: El CETE presenta informes de sus actividades al gobierno estudiantil. De este informe el director del centro envía copia a la Dirección Municipal (antes de finalizar el año educativo).



5. Documentos de apoyo.

- Guion metodológico para elección de las y los miembros del CETE y su coordinador/a.
- Funciones del CETE.
- Perfil del/la estudiante CETE.
- Manual para embajadores y CETE.

3.7 Embajadores por la Transparencia.



1. Utilidad del Mecanismo:

Formar un liderazgo genuino desde la coordinación del Comité Estudiantil de Transparencia y Ética CETE en Institutos de Educación Media Gubernamentales y No Gubernamentales y así implementar acciones que mejoren la cultura de transparencia y ética pública por medio de la participación activa de las y los educandos aplicando los mecanismos de Transparencia y Rendición de Cuentas que competen al centro educativo u otras iniciativas que surjan de los educando al mismo tiempo que son parte del Gobierno Estudiantil del centro educativo.

De igual manera el mecanismo genera una competencia sana entre Institutos ya que se premiará a los mejores Embajadores por la Transparencia a nivel Departamental y Nacional al cumplir con la implementación de los mecanismos de transparencia en sus centros educativos.



2. Responsables de la implementación y Roles.

- **UTRC:** Establece lineamientos con sus respectivos formatos para la implementación de los Embajadores por la Transparencia junto con su CETE en centros educativos, monitorea el cumplimiento y elabora un informe que muestra los hallazgos y resultados. Capacita y socializa el proyecto a cada Enlace de Transparencia Departamental; evalúa la postulación en coordinación con la DDE y otras instituciones las acciones de los CETE para elegir al embajador por la transparencia departamental, así como la recopilación de los informes de las experiencias obtenidas de cada Instituto y presentadas en los informes resumen departamentales. Coordina y evalúa los embajadores finalistas a nivel nacional.
- **Servicios Educativos:** Realiza en coordinación con la UTRC la socialización, divulgación y/o capacitación de los lineamientos de los Embajadores y CETE en las diferentes instancias descentralizadas.
- **Enlace de Transparencia:** Capacita al equipo departamental, servicios educativos departamentales y direcciones municipales.
- **Direcciones Municipales:** Una vez que es capacitado por el Enlace de Transparencia, capacita al equipo municipal y equipo de Institutos de educación media, brinda lineamientos, socializa las funciones y perfil de las y los integrantes del CETE para su posterior seguimiento y monitoreo de implementación a cada centro según los formatos y rubricas brindadas en los lineamientos generales.
- **Direcciones de Institutos:** Una vez que es capacitado por la Dirección Municipal, capacita al equipo de consejería/orientación/maestros/as guías/subdirección y gobierno estudiantil, socializa las funciones y perfil de los Embajadores por la Transpa-

rencia y de las y los integrantes del CETE para su posterior seguimiento y monitoreo de implementación de las acciones en el centro. Envía reportes a la dirección municipal. De igual forma la máxima autoridad educativa del Instituto brinda la confianza necesaria con el Embajador por la Transparencia y consejería/orientadores/maestros/as guías/subdirección que ayudaran a realizar las actividades junto con las y los educandos en general.

- **Consejería/orientación/maestros/as guías/subdirección:** Aconsejan y apoyan el liderazgo genuino de Embajadores por la Transparencia y de las y los integrantes del CETE en las actividades relacionadas.
- **CETE y Embajadores por la Transparencia:** Trabajan en conjunto como equipo en su Instituto para realizar actividades como ser:
 - » Charlas de Transparencia .
 - » Foros.
 - » Debates.
 - » Veeduría de Murales.
 - » Motivar a sus compañeros y compañeras estudiantes a participar en las actividades referentes a Transparencia y Rendición de Cuentas.
- **Jóvenes Estudiantes:** Participan en actividades que convoca el equipo de CETE y Embajadores por la Transparencia.

3. Población meta.

- Docentes.
- Estudiantes en general.
- Gobiernos Estudiantiles.



4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: Conformación de CETE y nombramiento del Embajador/a. La Dirección del CE junto con el o la presidente del Gobierno Estudiantil en acto público juramentan a las y los integrantes del CETE y al embajador/a por la transparencia (Primeros meses antes de la fecha de lanzamiento en marzo).

Paso 2: Convocatoria al Premio Nacional Embajadores por la Transparencia. El despacho ministerial realiza convocatoria y apertura al premio nacional, haciendo saber las bases del concurso y la periodicidad de este (Entre los meses de marzo a junio).

Paso 3: Embajador/a con el CETE realiza las actividades. Según el plan de trabajo desarrollado por el CETE (Mes de julio).

Paso 4: Embajador/a con el CETE recopila y presenta informes de sus actividades a la Dirección Municipal con copia a la dirección del CE (Meses de agosto y septiembre).

Paso 5: Elección del embajador/a por la Transparencia a nivel municipal. Por parte de la dirección municipal; se conforma un jurado/comité municipal el cual evalúa las evidencias para posterior elegir a los embajadores por la transparencia.

Paso 6: Elección de Embajadores por la Transparencia a nivel departamental. Se conforma un jurado/comité departamental el cual evalúa las evidencias para posterior elegir a embajadores por la transparencia; el comité/jurado departamental realiza visitas al CE para confirmar las evidencias brindadas y tener mejores criterios para seleccionar al ganador/a y así posteriormente ser enviadas a la unidad de transparencia a nivel central. (Pasos 5 y 6 mes de septiembre).

Paso 7: Elección de Embajadores por la Transparencia a nivel nacional. Se conforma un jurado/comité a nivel nacional el cual evalúa las evidencias para posterior elegir a los embajadores por la transparencia; el comité/jurado nacional realiza visitas al CE para confirmar las evidencias brindadas y tener mejores criterios para seleccionar a las y los ganadores a nivel nacional y así posterior brindar los premios (Del 01 octubre al 10 noviembre).

Paso 8: Evento de Premiación Embajadores por la Transparencia. UTRC, en coordinación con el despacho ministerial, realizan el evento de premiación (25 noviembre fecha máxima).

5. Documentos de apoyo.



- Guion metodológico para elección de los miembros y miembros del CETE y su coordinación.
- Funciones del CETE.
- Perfil del/la estudiante CETE.
- Perfil del Embajador/a por la Transparencia.
- Manuales con Transparencia Ganamos Todos y Todas.
- Manual para funcionamiento de CETES y embajadores de transparencia.

3.8 Certificación de Centros Educativos y Redes Educativas de Transparencia.



1. Utilidad del Mecanismo:

Fortalecer a los centros educativos públicos o privados y Redes Educativas para que sean referentes en sus prácticas de transparencia en el país, asegurando la implementación de los mecanismos de transparencia, rendición de cuentas y ética pública para la mejora en la calidad educativa.



2. Responsables de la implementación y Roles.

- **UTRC:** Establece lineamientos para el desarrollo de escuelas de transparencia en centros educativos, monitorea el contenido y elabora un informe que muestra los hallazgos y resultados. Evalúa los mecanismos de transparencia, así como la recopilación de los informes de las experiencias obtenidas de cada centro educativo y brinda los resultados según las ponderaciones establecidas. Recibe las evidencias electrónicas vía correo de cada centro educativo, se realizará proceso de muestreo con el fin de garantizar la veracidad del proceso. Es responsable con el equipo técnico de extender al centro educativo y en coordinación con las direcciones departamentales el certificado de Escuelas de Transparencia; establecerán un registro para el archivo de cada centro educativo certificado y que tendrá una vigencia de tres (3) años.
- **Equipo Técnico:** Se encuentra conformado por funcionarios de la unidad de Transparencia, por enlace de transparencia, ONG locales, cooperantes, gobiernos locales quienes comparten la responsabilidad de evaluar, monitorear, brindar seguimiento y recopilar informes sobre los procesos de Escuelas de Transparencia para la certificación de estas.
- **Enlaces de Transparencia:** Una vez que es capacitado, este capacita al equipo departamental, direcciones municipales, direcciones de redes, direcciones de centros y docentes en los materiales escolares y de transparencia cuando es necesario. Socializa instructivos con lineamientos, establece las muestras para el monitoreo, seguimiento del proceso de escuelas de transparencia. Implementa recomendaciones de hallazgos encontrados por la unidad de transparencia.
- **Direcciones Municipales:** Socializa instrumentos y brinda lineamientos para promover la cultura de transparencia por medio de las redes y los centros educativos y colabora con la comunidad educativa en las auditorías sociales. Brindan seguimiento y monitoreo a las Escuelas de Transparencia.
- **Direcciones de Redes Educativas:** Participa en las capacitaciones y capacita a los docentes de centros integrados, además implementa el material de transparencia con las y los educandos. Brindan seguimiento a las Escuelas de Transparencia.

- **Direcciones de Centros:** Son capacitadas de forma constante en todo el material escolar de transparencia. Colabora con sus alumnos y alumnas en las auditorías sociales. Promueve su centro educativo como escuela de transparencia y apoya a las y los educandos en el desarrollo de eventos y campañas de transparencia. Socializa instructivos con lineamientos, monitorea el desarrollo de los mecanismos de transparencia y envía reportes a enlace de transparencia y a la unidad de transparencia y rendición de cuentas con copia a la dirección departamental, a la dirección municipal y a la dirección de redes. Realiza seguimiento a los hallazgos de reportes y monitoreos. Involucra a la Asociación de Padres y Madres de Familia, al gobierno estudiantil, a los Comités Estudiantiles de Transparencia y Ética (CETE) y a organizaciones de la Sociedad Civil en el proceso del desarrollo y monitoreo de escuela de transparencia en los centros educativos.
- **Docentes:** Son capacitados de forma constante en el material escolar de transparencia. Implementa el material escolar de transparencia con niños, niñas, jóvenes, padres y madres. Apoya a las y los educandos en el desarrollo de los eventos y campañas de transparencia. Reporta el progreso de la implementación de los materiales escolares de transparencia para Padres, Madres y educandos a la dirección del centro y dirección de red. Realiza reporte del desarrollo de las implementaciones mediante fichas con apoyo de la dirección del centro.
- **Padres y Madres de Familia:** Son capacitados en el material de transparencia a través de la Escuela para padres e implementa con sus hijos e hijas de forma práctica el aprendizaje obtenido con el material de transparencia. Apoya a los procesos de auditoría social.
- **Adolescentes/Jóvenes Estudiantes:** Participan en capacitaciones y capacitan a sus propias escuelas en temas de confianza y transparencia, vinculado a educación cívica. Realizan auditorías sociales en sus escuelas (tercer ciclo). Realizan auditorías sociales en los municipios (bachillerato). Participar en actividades de transparencia en las comunidades como ser mapeo de percepción de transparencia y eventos/campañas de sensibilización.
- **Niños/as Estudiantes:** Participan en los procesos de formación a través del material escolar de confianza y transparencia vinculado a educación cívica. Tener la libertad de compartir su opinión sobre la confianza y la transparencia y participar en los eventos/campañas de sensibilización.

3. Población meta.



- Directores/as municipales.
- Direcciones/as de redes.
- Directores/as de centros.
- Docentes.
- Padres y Madres de Familia
- Estudiantes en general
- Comunidad educativa en general





4. ¿Qué pasos implica?

Paso 1: Empoderamiento. Los actores involucrados directamente inscritos, deberán participar activamente del 100% de las capacitaciones, entrenamientos y reuniones para la comprensión de las Escuelas de Transparencia y sus mecanismos. (Meses de enero a marzo).

Paso 2: Aplicar los mecanismos de transparencia. Los CE aplican estrictamente todos los mecanismos de transparencia, rendición de cuentas, ética pública y demás material didáctico de aplicación práctica y participativa con la comunidad escolar para el fortalecimiento de esta cultura. (Meses de abril a julio, el mes de agosto queda para aquellos centros que por algún motivo no pudieron culminar en Julio).

Paso 3: Monitoreo, evaluación y resultados. Se conforman equipos técnicos de profesionales externos e internos de la SE, quienes serán responsables de evaluar los mecanismos de transparencia mencionados en la fase 2, así como la recopilación de los informes de las experiencias obtenidas de cada Red Educativa y centro educativo y brindar los resultados según las ponderaciones establecidas. (Meses de agosto a octubre).

Paso 4: Certificación. Una vez evaluados los centros educativos y/o la Red Educativa la Unidad de Transparencia brindará una certificación que durará tres años para examinar nuevamente. (Meses de octubre a diciembre).

5. Documentos de apoyo.



- Lineamientos generales para ser certificados como Escuelas de Transparencia.
- Ley de transparencia y códigos de conducta ética.
- Documento sobre Mural de Transparencia actualizado (autoridades).
- Documento del CETE y Embajadores de transparencia.
- Documento bases del concurso de dibujo y oratoria.
- Manuales Con Transparencia Ganamos todos y todas.
- Documento del PEC en materia de Transparencia.

- Materiales necesarios para el proceso de Escuelas de Transparencia:
 - a. Aplicación del material en educación cívica, fomento de la confianza y transparencia.
 - b. Material de auditoria social que se encuentra en la Guía Autodidactica con Transparencia Ganamos Todos y Todas Embajadoras y Embajadores de Transparencia.
 - c. Material para Padres y Madres.
 - d. Uso de la aplicación con material didáctico para docentes
 - e. Uso de juego (juego de mesa).

3.9 Auditoria Social.



1. Utilidad del mecanismo.

Brindar las facilidades a la ciudadanía para permitir la vigilancia, monitoreo, evaluación y verificación a una organización su eficacia social y el comportamiento ético en relación con sus objetivos, y da seguimiento a la gestión pública o privada que trabaja con fondos públicos o que ofrece servicios a la población, de manera que pueda mejorar sus resultados sociales y solidarios y dar cuenta de ellos a todas las personas comprometidas por su actividad. El proceso de Auditoria Social requiere ser enriquecido con las experiencias de las organizaciones y/o las personas que se dedican a fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.



2. Responsables de la implementación y roles:

- **UTRC y Enlaces de Transparencia:** Promover ejercicios de auditoria social de parte de la Sociedad Civil organizada y en todas las instancias de participación comunitaria y escolar, para garantizar el cumplimiento de las funciones que la ley faculta y obliga a las y los funcionarios públicos de la Secretaría de Educación, brinda la formación de interés para la ciudadanía relacionada con la auditoria social. Sensibiliza y emite oficios/comunicados para que se aperturen los espacios de acceso a la información que la ciudadanía solicita. Brindan seguimiento a los hallazgos y recomendaciones
- **Direcciones Municipales, Direcciones de Redes, direcciones de centros:** Promueven el ejercicio de auditorías sociales en su jurisdicción brindan información requerida por las y los auditores, brinda seguimiento a los hallazgos y recomendaciones.

- **Docentes:** Apoyan brindando la información para la auditoria social dan seguimiento a hallazgos y recomendaciones.
- **Asociación de Padres y Madres de Familia (APF):** Identifica el área o sector a auditar, toman iniciativas de desarrollar auditorias sociales y participan en el proceso practico de la misma, brindan el seguimiento a los hallazgos, promueven un mayor involucramiento, por ejemplo, de todos los padres y todas las madres de familia, en toda la gestión que se realiza en el centro educativo.
- **CETE:** Realizar veeduría a los murales de transparencia o aquellos temas de su interés, desarrollar pequeños ejercicios o un mini proyecto que vincule la auditoria social con las rendiciones de cuenta del centro educativo o de otras instancias que consideren convenientes.
- **Comisiones Ciudadanas de Transparencia:** Son responsables de liderar a nivel de su respectivo municipio, diferentes actividades de vigilancia social, tales como, convocatoria de participantes, coordinar la logística, levantamiento de información, socialización de resultados, establecimiento de alianzas con organizaciones locales, gestión de recursos, entre otras.

3. Población meta.



- Directores/as municipales.
- Direcciones/as de Redes Educativas.
- Directores/as de centros educativos.
- Docentes.
- Asociaciones de Padres y Madres de Familia (APF) y,
- Comisiones ciudadanas de transparencia.
- Comunidad educativa en general.

4. ¿Qué pasos o fases implica?



Paso 1: Promoción la UTRC y Enlaces de Transparencia y Sub Dirección de Servicios Educativos. Promueven ejercicios de auditoria social de parte de la Sociedad Civil organizada y en todas las instancias de participación comunitaria y escolar haciéndole saber que estará la disposición para atender sus preguntas.

Paso 2: Planificación. La organización de la sociedad civil planifica la auditoria social, estableciendo el objetivo de la auditoria, el tema a auditar, cuando lo harán, quienes participarán, como obtendrán la información. En fin, todos aquellos detalles que le garanticen la ejecución del ejercicio de auditoria social.

Paso 3: Proceso práctico de auditoria social. Acordado el plan se implementa el mismo realizando el levantamiento de información de diferentes maneras encuestas, solicitudes de información, observación.

Paso 4: Elaboración de informe. Narra el trabajo hecho, lo que se ha encontrado, tanto las cosas buenas y correctas como las malas e incorrectas, y se presentan recomendaciones para mejorar, estas recomendaciones pueden ser incluso a la misma organización que hace la auditoria o a los funcionarios públicos responsables del ente auditado.

Paso 5: Socializar hallazgos. Inicialmente al ente auditado es el primero que debe ser informado del resultado de la auditoria para permitirle hacer aclaraciones, a continuación, se socializa con la comunidad educativa o con el público relacionado al tema que se auditó.

Paso 6: Brindar seguimiento a los hallazgos. La organización que audito se mantiene vigilante del cumplimiento de las recomendaciones de mejora presentadas para lograr un cambio positivo.



5. Documentos y herramientas de apoyo.

- Metodología de auditoria social.
- Ley de transparencia y acceso a la información pública.
- La Ley Fundamental de Educación.
- Código de conducta Ética del Servidor Público.
- Encuestas, instrumentos de monitoreo, informes.
- Manual para funcionamiento de CETE y embajadores de transparencia.
- Manual para padres y madres de familia con Transparencia ganamos todos y todas.

4.

Eje Combate a la Corrupción.

4.1 Comité de control interno COCOIN⁸.



1. Utilidad del mecanismo.

Asistir a las servidoras y servidores públicos en la prevención de infracciones y alcanzar, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, los objetivos siguientes:

- Procurar la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y la calidad en los servicios.
- Proteger los recursos públicos contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- Cumplir las leyes, reglamentos y otras normas gubernamentales.
- Elaborar información financiera válida y confiable presentada con oportunidad.



El propósito del Control Interno Institucional es establecer acciones por las y los funcionarios públicos que garanticen la transparencia y la correcta administración y uso de los recursos públicos, con eficiencia, eficacia, economía y equidad de conformidad a la normativa pública vigente.

2. Responsables de la implementación y Roles:

- **Secretario de Estado en el Despacho:** de Educación Integra el Comité de Control Interno Institucional o designa un representante, da seguimiento y acuerpa el trabajo del comité. Establece lineamientos para el control interno.
- **Dirección Departamental de Educación:** Integra el Comité de Control Interno Institucional Departamental o designa un representante, da seguimiento y acuerpa el trabajo del comité. Establece lineamientos para el control interno.
- **Direcciones y Unidades y subdirecciones a nivel central y departamental:** Aplican recomendaciones surgidas de la aplicación de la autoevaluación del control interno que realizan anualmente.

¿Quiénes integran del Comité de Control Interno Institucional (COCOIN)?

- La Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad, o quien éste designe.
- El o la Representante de la Unidad de Planificación o su equivalente, quien coordinará las actividades del COCOIN.

8. Comité de Control Interno Institucional (COCOIN) éste es nombrado por la Máxima Autoridad de la Entidad, cuyo objetivo principal es contribuir a la eficaz y eficiente implementación, mantenimiento y mejora continua del control interno institucional; siendo para ello una importante instancia de coordinación, asesoramiento, consulta y seguimiento oportuno.

- Unidad Administrativa de la entidad.
- Responsable de la Unidad Financiera.
- Responsable de la Unidad de Recursos Humanos.
- Responsable de la Unidad de Asesoría Legal o su equivalente.
- Responsable de cada unidad organizacional "clave".
- Responsable de la Unidad de Auditoría Interna, quien participará con voz pero sin voto.

3. Población meta:



- Direcciones y Técnicos/as de las Unidades Ejecutoras del Nivel Central.
- Direcciones Departamentales de Educación.
- Técnicos/as de las Direcciones Departamentales de Educación.

4. ¿Qué pasos o fases implica?



Paso 1: El COCOIN elabora un plan anual de trabajo y el plan de implementación de control interno que incluya la aplicación de recomendaciones surgidas de la autoevaluación de control interno institucional. EL COCOIN deberá reunirse, mínimamente, de manera mensual el último día hábil de cada mes y, en forma extraordinaria, cuando él o la responsable del Comité así lo decida, o bien sea requerido de manera fundamentada por alguno de sus integrantes.

Paso 2: COCOIN brinda capacitación y formación sobre el control interno institucional y su importancia al personal de la SE en todos los niveles.

Paso 3: COCOIN aplica la autoevaluación de control interno de manera participativa con una muestra del personal de cada dependencia de la SE, y según instrucciones dadas por la ONADICI.

Paso 4: El Comité de Control Interno deberá elaborar y presentar a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad y a la ONADICI, entre otros, los siguientes informes y documentos:

- Plan Anual de Trabajo.
- Informes semestrales sobre el grado de avance en el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo.
- El Informe correspondiente a los Talleres de Autoevaluación del Control Interno y los Informe Actualizados correspondientes a los mismos, realizados sobre la base de los Seguimientos al Plan de Implementación respectivos.

- El Plan de Implementación Institucional, a partir la información obtenida de las unidades organizacionales correspondientes.
- Informes Trimestrales en donde se exponga el grado de avance en el cumplimiento del Plan de Implementación Institucional.
- Políticas o pautas orientadas al desarrollo y aplicación de los diferentes elementos y componentes del control interno.
- Boletín Trimestral de Promoción del Control Interno Institucional.
- Informe sobre la implementación del Plan de Acción establecido por el Comité de Riesgos.
- Agendas de reuniones en donde se incluya, como mínimo: objetivo de la reunión, temas a cubrir y resultados esperados, tiempo y responsable por tema, información o documentos de lectura previa o para llevar a la reunión, etc.
- Actas de reunión por cada sesión realizada incluyendo, entre otros: temas tratados, conclusiones o acuerdos arribados, responsables, fechas de cumplimiento y, de corresponder, recomendaciones formuladas.
- Seguimiento al cumplimiento de las decisiones o recomendaciones formuladas en la última reunión y contempladas en el Acta respectiva. Generalmente este punto debería ser el primer tema a tratar al inicio de cada reunión del COCOIN.



5. Documentos y herramientas de apoyo

- Guías para la implementación del control interno institucional.
 - » Guía 1 ambiente de control.
 - » Guía 2 evaluación y gestión de riesgo.
 - » Matriz macro evaluación de riesgos.
 - » Matriz micro evaluación de riesgos.
 - » Guía 3 actividades de control.
 - » Guía 4 información y comunicación.
 - » Guía 5 monitoreo.
- Taller de autoevaluación del control interno institucional (taecii).
- Evaluación separada del control interno.
- Plan de implementación del control interno institucional.

4.2 Monitoreo de plan estratégico institucional.



1. Utilidad del mecanismo.

Describe el marco conceptual, legal, técnico y organizacional que permita realizar un monitoreo orientado a resultados de la planificación estratégica institucional y operativa de la Secretaría de Educación.

Establece de manera oficial los lineamientos, actores involucrados, herramientas y etapas que comprende el monitoreo orientado a resultados del nivel central y descentralizado.

Define los vínculos de coordinación y trabajo entre la estructura de conducción interna y externa que genere un eficiente y eficaz monitoreo y evaluación orientado a resultados de la planificación estratégica y operativa de la institución⁹.



2. Responsables de la implementación y Roles:

- **Secretaría de Finanzas (SEFIN):** entrega los techos presupuestarios para que cada institución lo distribuya internamente a las diferentes actividades/obra de la Estructura programática, asignándolo a los Productos Finales Primarios, Productos Intermedios Primarios y No Primarios del POA de los programas de la Secretaría de Educación del año fiscal vigente, para luego ser ingresado el PEI-POA al SIAFI-GES.
- **Secretaría de Coordinación General de Gobierno:** Emite los lineamientos a cada institución del Estado en la formulación del Plan Estratégico Institucional, su oficialización, también aprueba la cadena de valor de los programas productivos, así como el establecimiento de instrumentos de monitoreo y evaluación para conocer el estado de avance y cumplimiento de los productos programados en el POA y el PEI.
- **Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión (UPEG):** Emite los lineamientos para la formulación del Ante Proyecto POA/Presupuesto de cada año, que da como resultado el Plan Operativo Anual alineado a las metas y productos del Plan Estratégico Institucional (PEI), una vez aprobado por el Congreso Nacional, se convierte en el instrumento de gestión, de monitoreo y evaluación.
- **La UPEG:** En el proceso de monitoreo y evaluación elabora los instrumentos de monitoreo y evaluación y asesora a las diferentes unidades centrales y departamentales responsables para que elaboren los informes de evaluación mensual y trimestral, los que se analizan por parte de los técnicos de la UPEG del nivel central y se ingresa a la plataforma del SIAFI-GES, posteriormente se elaboran informes de evaluación que se remiten a las autoridades para la toma de decisiones.
- **Nivel Central:** Las Unidades ejecutoras del nivel central elaboran informes de evaluación mensual y trimestral en el marco de su planificación operativa anual, en to-

9. Tomado de la guía de monitoreo de la SE. 2018 y del reglamento de la SE (R-SEDE)

tal informan 26 unidades que forman parte de los programas, 23 Servicios Técnicos Pedagógicos, Programa 24 Fortalecimiento a la Gestión Educativa y el programa 01 Actividades Centrales, la mayor parte de la producción de estas unidades son intermedios no primarios.

- **18 unidades Departamentales de Planificación y Evaluación (UDPE):** Informan mensualmente y trimestralmente los logros alcanzados en los productos y metas de los programas productivos: 19 Educación Prebásica, 20 Educación Básica, 21 Educación Media y 22 Educación Alternativa de Jóvenes y Adultos; además las actividades de la Dirección Departamental que se encuentran en el Programa 01 Actividades Centrales. Hay una producción Intermedia Primaria, Producción Intermedia No Primaria que se evalúa mensualmente y al final del año se evalúa la producción final primaria que son los promovidos de Prebásica (tercer grado), Básica (Noveno grado) y los graduados de Educación Media.

3. Población meta:

- Direcciones Departamentales de Educación.
- Unidades ejecutoras del nivel central.



4. ¿Qué pasos implica?

El Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Gestión por Resultados inicia desde la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI) en donde se plantean las bases del monitoreo en cuanto a la definición de: indicadores, productos, aprovechamientos e hitos, así como los responsables de lograr el cumplimiento de cada uno. Luego, el Sistema se desarrolla en un ciclo de etapas progresivas, que dependen unas de otras para su buen funcionamiento y que se repiten las veces que sean necesarios hasta lograr el cumplimiento exitoso de los resultados directos esperados. Estas etapas son:

Paso 1: Elaboración del Plan Estratégico Institucional. La planificación estratégica es el primer paso al generar los insumos necesarios para que el sistema de monitoreo y evaluación de resultados funcione de manera eficiente y responda a las necesidades de los directivos para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.

Paso 2: Definición de productos, aprovechamientos e indicadores. Inmediatamente finalizada la planificación estratégica, en donde se han definido y establecido las cadenas de resultados con los Directores, Subdirectores y Jefes de Unidades Ejecutoras, se requiere definir conceptualmente el alcance y la forma de verificar el cumplimiento de todos los elementos de la cadena que se estarán monitoreando. Esto se realiza a través de fichas diseñadas específicamente para tal fin y que forman parte de las herramientas de funcionamiento del Sistema (Sección 2).

Paso 3: Monitoreo del POA y del PEI. Este es un espacio de reflexión y observación de

los avances en el POA, productos y aprovechamientos definidos en la Planificación Estratégica. En el caso de los productos y aprovechamientos, se realiza en función de la definición hecha mediante las fichas respectivas. Este paso no necesariamente se refiere al monitoreo de todos estos elementos en un solo momento, sino que pueden ser en distintos espacios y lugares, pero siempre en estrecha vinculación de forma que, por ejemplo, una buena ejecución del POA está directamente relacionado con los avances de un producto del PEI y éste sienta las bases para lograr los aprovechamientos.

Paso 4: Monitoreo de Indicadores y Resultados Directos. Es un espacio de reflexión y observación del alcance de los indicadores y resultados directos de la Planificación Estratégica Institucional con los actores responsables de su cumplimiento. La forma de medición de los indicadores se toma de las fichas elaboradas para tal efecto.

Paso 5: Evaluación de cumplimiento del PEI. Es un proceso de medición de los logros de toda la Planificación Estratégica para un periodo de tiempo específico, de forma que se pueda obtener información pertinente para la toma de decisiones estratégicas que permitan, de ser necesario, modificar la planificación a fin de lograr los resultados propuestos. Cada dependencia elabora sus informes de monitoreo mensual, trimestral y anual, compilando la información pertinente y relevante para la mejora y toma de decisiones. Además, elaboran Informes de ejecución física y financiera; mensual y trimestral.

Paso 6: UPEG y UPE, elaboración Memoria Anual de Labores y la difunden por diferentes medios para toda la población.

5. Documentos y herramientas de apoyo.



- Lineamiento de formulación del Ante Proyecto POA Presupuesto (SEFIN).
- Plan Estratégico Institucional (PEI).
- Plan Estratégico del Sector Educación (PESE).
- POA departamental y nivel central.
- Matriz de Evaluación de Productos y Metas del POA.
- Reportes del Sistema de Administración de Centros Educativos (SACE).
- Informes de Evaluación Departamental y Central.

Mecanismos de Transparencia y Rendición de Cuentas

Para el fomento de la conducta ética y la
Transparencia del Servidor Público de la SE.



República de Honduras
Secretaría de Educación



cooperación
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Apoyada por:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Red
Viva
juntos por la niñez
Honduras