



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

PLAN DE MEJORA Y MONITOREO ANUAL

EN EL MARCO DEL CONVENIO SUSCRITO ENTRE EL GOBIERNO DE
HONDURAS Y TRANSPARENCIA INTERNACIONAL

Diciembre de 2015

CONTENIDO

I. ANTECEDENTES	3
1.1 Avance general con efectos directos en las tres áreas revisadas	3
RECUPERACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA GOVERNABILIDAD.....	3
1.2 Avances en compras y contrataciones.....	4
IDENTIFICACIÓN Y CORRECCIÓN DE SITUACIONES IRREGULARES.....	4
RECONOCIMIENTO POR CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.....	5
DISTRIBUCIÓN DE TEXTOS A TRAVÉS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA SE Y A TRAVÉS DE PROVEEDORES	6
1.3 Avances en gestión de recursos humanos	6
PUBLICACIÓN DE NÓMINA Y CENSO DE RECURSO HUMANO	6
REORDENAMIENTO DOCENTE.....	6
AHORRO EN IMPACTO PRESUPUESTARIO.....	7
MEJORAMIENTO DE LA TRANSPARENCIA EN CONCURSOS DOCENTES.....	7
IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA CONTROLAR LA DISTRIBUCIÓN DEL RECURSO HUMANO	8
1.4 Resultados.....	8
ESTABLECIMIENTO DE LA CULTURA DE EVALUACIÓN	8
CUMPLIMIENTO DE LOS 200 DÍAS DE CLASES.....	9
REFERENCIA PARA OTROS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA.....	9
II. PROCESO DE REVISIÓN	10
2.1 Directrices establecidas en el convenio suscrito entre el Gobierno de Honduras y Transparencia Internacional	10
2.2 Definición de procesos/áreas a revisar	11
2.3 Entrega de información/documentación y valoración	12
2.4 Intercambio para revisión del contenido del informe	12
III. RECOMENDACIONES PLASMADAS EN EL INFORME POR PARTE DE ASJ	13
3.1 Compras y contrataciones.....	13
RECOMENDACIONES GENERALES DEL MARCO NORMATIVO	13
RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS	13

3.2	Gestión de recursos humanos.....	14
	RECOMENDACIONES GENERALES	14
	RECOMENDACIONES SOBRE NOMBRAMIENTO DE DOCENTES	15
	RECOMENDACIONES SOBRE NOMBRAMIENTO DE DIRECTORES DEPARTAMENTALES.....	16
	RECOMENDACIONES SOBRE CANCELACIÓN DE PERSONAL DOCENTE	17
3.3	Resultados	17
	RECOMENDACIONES GENERALES	17
	RECOMENDACIONES SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	17
	RECOMENDACIONES SOBRE EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO ACADÉMICO	18
	RECOMENDACIONES SOBRE MONITOREO DE LOS 200 DÍAS DE CLASES.....	19
IV.	PLAN DE MEJORA Y MONITOREO ANUAL DE LA TRANSPARENCIA, EFICIENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN.....	19

PLAN DE MEJORA Y MONITOREO ANUAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL MARCO DEL CONVENIO SUSCRITO ENTRE EL GOBIERNO DE HONDURAS Y TRANSPARENCIA INTERNACIONAL

Como parte del convenio suscrito entre el Gobierno de Honduras y Transparencia Internacional, la Secretaría de Educación fue objeto de revisiones enfocadas en procesos y procedimientos específicos en las áreas de Compras y Contrataciones, Gestión de Recursos Humanos y Resultados, para los años 2010 al 2014. La revisión fue realizada por la Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ) como ente representante de Transparencia Internacional en Honduras.

Tomando en cuenta los antecedentes del trabajo que ha venido realizando la Secretaría de Educación a partir del año 2012, las realidades del proceso de revisión que se ha llevado a cabo y las recomendaciones del mismo, a continuación se describe el Plan de Mejora y Monitoreo Anual que ha preparado la Secretaría de Educación para continuar mejorando sus procesos en las tres áreas revisadas y en otras relacionadas.

I. ANTECEDENTES

1.1 Avance general con efectos directos en las tres áreas revisadas

RECUPERACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA GOBERNABILIDAD

Durante más de una década, el sistema educativo estuvo sumergido en una crisis profunda como resultado de la falta de consenso entre el Gobierno y la dirigencia magisterial, situación que sin lugar a dudas tuvo su origen en posiciones particulares orientadas a la consecución de beneficios individuales en detrimento de los beneficios comunes o colectivos.

Aunque la inversión en el sistema educativo se aumentó de L. 4,812 millones en el año 2000 a L. 22,028 millones en el año 2010 (358% de incremento), el resultado de ese incremento fue prácticamente carente. La cantidad de días clase no llegó nunca a acercarse a los 200 días, por el contrario, fue el periodo en el que se realizaron más manifestaciones y paros con consecuencias sumamente graves para el desempeño del sector. Fue tan grave la situación, que algunos se atreven a expresar que en ese periodo se aumentó significativamente la inversión para que se perdieran cinco o más años de educación producto de las divergencias.

Los acontecimientos vividos en la década mencionada tuvieron repercusiones no solamente en el sector educativo y las finanzas públicas orientadas a educación. El impacto negativo de la falta de cumplimiento del trabajo docente se extiende prácticamente a todos los sectores de manera directa e inmediata con las afectaciones a

la economía del sector privado y de manera indirecta y paulatina con la afectación de la calidad de profesionales que el sector educativo estaba graduando.

Lo explicado en los párrafos anteriores, permite tener una idea rápida y clara de la magnitud de la importancia que tiene el trabajo realizado en los últimos años (2012-2014) por la Secretaría de Educación en la recuperación y fortalecimiento de la gobernabilidad del sistema. Debido a la complejidad de las implicaciones que tiene el desempeño educativo en prácticamente todos los sectores productivos, económicos y sociales del país, es difícil hacer una medición sin un análisis más profundo de diferentes variables, lo cual también reafirma la considerable significancia de la recuperación de la gobernabilidad.

Las acciones realizadas para que se entendiera que el Gobierno es quien dirige el sistema educativo y que todos deben apegarse a esa dirección, incluyen entre otras, la aplicación de la legislación vigente con la firme convicción de que el Gobierno cumple con las condiciones mínimas necesarias para laborar y que por lo tanto el empleado debe cumplir con su trabajo, la puesta en evidencia de la falta de compromiso y transparencia de la dirigencia magisterial, la difusión de información real sobre las diferentes situaciones que comprende el sistema educativo, y el compromiso institucional de mejorar gradualmente las dificultades que enfrenta el sector.

La recuperación de la gobernabilidad también ha permitido recuperar la confianza de la ciudadanía y de la cooperación internacional, así como ir promoviendo y transmitiendo una filosofía de transparencia, eficiencia y rendición de cuentas hacia todos los niveles del sistema. Un proceso que no es nada fácil de implementar debido a las malas costumbres arraigadas que ha generado un sistema que estuvo en crisis por muchos años, pero que con las acciones realizadas empieza a mostrar reacción afirmativa hacia el cambio y resultados positivos producto de la aceptación y cumplimiento de las disposiciones que facilitan el cambio.

La gobernabilidad y estabilidad que tiene ahora el sistema educativo de Honduras, es sin duda una plataforma excepcional para ejecutar y continuar fortaleciendo las reformas educativas que gradualmente deben implementarse de acuerdo a lo establecido en la Ley Fundamental de Educación y sus reglamentos. Los resultados que se han obtenido en los últimos años en temas como Compras y Contrataciones, Gestión de Recursos Humanos e Indicadores Educativos, evidencian claramente que la ruta que la Secretaría de Educación está transitando es la correcta y que en la medida que esa ruta se fortalezca con reformas orientadas a mejorar los procesos, se alcanzarán logros y metas sostenibles y relevantes para el mejor desempeño del sector y del país.

1.2 Avances en compras y contrataciones

IDENTIFICACIÓN Y CORRECCIÓN DE SITUACIONES IRREGULARES

Los procesos de compras y contrataciones de la Secretaría de Educación han sido criticados en muchas ocasiones por falta de transparencia. El trabajo realizado a partir del

año 2012 ha permitido identificar procesos sospechosos de irregularidades y realizar acciones para corregir.

En el caso particular de las compras de equipo y aplicaciones informáticas como parte del Programa Ampliando Horizontes, se observó una tendencia irregular desde que las mismas se hacían en las instituciones que se conocieron como Consejo Hondureño de Ciencia y Tecnología (COHCIT) y Secretaría de Técnica de Planificación y Cooperación Externa (SEPLAN). Además de reportar las irregularidades al Ministerio Público, se solicitó auditoría al Tribunal Superior de Cuentas.

Producto de esa situación, se tomó también la decisión de incursionar en procesos de Compras Corporativas con el liderazgo de la Oficina Nacional de Compras y Adquisiciones del Estado (ONCAE), proceso que fue realizado en su totalidad por esa Oficina y con la participación de otras instituciones.

En el caso de textos, además de contar con observación de la Sociedad Civil en el proceso de evaluación de las ofertas, también se contó con procesos de veeduría social sobre la entrega de los textos y uso de los mismos en los centros educativos, evidenciando a través de informes que se hicieron públicos ante la ciudadanía y la cooperación internacional, que más del 95% de los textos habían sido entregados y estaban siendo utilizados.

Por otro lado, el análisis de los procesos de licitación para la adquisición de textos, permitió presentar una propuesta denominada ADQUISICIÓN Y DISTRIBUCIÓN SOSTENIBLE DE HERRAMIENTAS CURRICULARES A NIVEL NACIONAL COMO POLÍTICA DE ESTADO, la cual pretende facilitar la adquisición/reproducción y distribución de herramientas curriculares mediante el fortalecimiento de imprentas nacionales (ENAG, IHER e INICE).

RECONOCIMIENTO POR CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

A pesar de la magnitud de sus procesos por ser la Secretaría de Estado más grande y compleja del país, desde el año 2013, la Secretaría de Educación ha sido reconocida cuatro veces por cumplir lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública al publicar la información/documentación de los diferentes procesos exigidos por el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP), entre los que las compras y contrataciones constituyen una parte importante de la valoración.

Este logro muestra la apertura y el compromiso de la Secretaría de Educación para hacer públicos sus procesos. De igual manera, da a conocer la apertura y disposición que existe para continuar fortaleciendo capacidades internas y haciendo más transparentes las compras y contrataciones.

DISTRIBUCIÓN DE TEXTOS A TRAVÉS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA SE Y A TRAVÉS DE PROVEEDORES

Con el propósito de evidenciar las ventajas y desventajas de dos métodos de distribución de textos que se han considerado entre las opciones más eficientes para hacer llegar los textos a los centros educativos, en coordinación con la cooperación internacional, la Secretaría de Educación ha implementado dos mecanismos de distribución de textos: 1. A través de la estructura organizativa de la Secretaría y 2. A través de los proveedores.

Los resultados obtenidos hasta la fecha están permitiendo la definición de un mecanismo de distribución general que será aplicado en todos los bienes que son adquiridos para entrega a los centros educativos, mecanismo que ha sido planteado en la propuesta ADQUISICIÓN Y DISTRIBUCIÓN SOSTENIBLE DE HERRAMIENTAS CURRICULARES A NIVEL NACIONAL COMO POLÍTICA DE ESTADO.

1.3 Avances en gestión de recursos humanos

PUBLICACIÓN DE NÓMINA Y CENSO DE RECURSO HUMANO

Durante muchos años se manejó en diferentes espacios que el sistema educativo no contaba con información confiable sobre la cantidad de docentes que estaban laborando, lo cual daba a conocer descontrol sobre la nómina docente y facilitaba situaciones irregulares en la gestión del personal.

A partir del año 2012, la Secretaría de Educación ha sido pionera en la apertura para transparentar la nómina de recurso humano al hacer pública la totalidad de la planilla docente vía web y con acompañamiento de Sociedad Civil y realizar un censo de recurso humano utilizando medios digitales, en el Sistema de Administración de Centros Educativos (SACE), para establecer una línea de base sobre la nómina de personal y corregir irregularidades facilitadas en años anteriores.

Estas acciones y logros se han convertido en referencia en el ámbito nacional para que otras instituciones del Gobierno realicen procesos similares y para que el Gobierno en general haya decidido implementar el Sistema de Registro y Control de Empleados Públicos (SIREP) a partir del año 2014.

REORDENAMIENTO DOCENTE

Un logro sucesivo a la publicación y censo de la nómina docente ha sido la reubicación de personal docente de acuerdo a las necesidades reales de los centros educativos. El proceso de reordenamiento docente se basó en la normativa de eficiencia establecida en la Constitución de la República, la Ley Fundamental de Educación, Ley de la Administración Pública, Disposiciones Generales del Presupuesto, y otras normativas en el campo educativo y de la administración.

En los últimos años, el presupuesto aprobado de la Secretaría de Educación ha tenido una tendencia hacia la reducción. En el año 2012 el presupuesto aprobado fue L. 23,205

millones y en el año 2014 se redujo a L. 23,069 millones. Tomando en cuenta la necesidad de incrementar la cobertura en todos los niveles educativos y eliminar impactos presupuestarios no aprobados por el Congreso Nacional, la vía de la eficiencia a través del reordenamiento se ha convertido en la base del trabajo para mejorar indicadores educativos y eliminar irregularidades presupuestarias y financieras.

El resultado es el siguiente: Pasar de 45 mil a 51 mil docentes frente alumnos entre el 2013 al 2015 con el mismo presupuesto; el pago de deudas historia por más de 600 millones de lempiras; el aumento salarial asumido en el año 2012; la eliminación de una planilla de Crecimiento Vegetativo que se había venido pagando por más de 200 millones anual en los últimos cinco años previos al 2012; inicio de la descentralización de los Recursos Humanos y Financieros, a la fecha se ha descentralizado 7 las Direcciones Departamentales.

Se han abierto más de 400 centros de educación pre-básica y básica, y mejorar la inclusión educativa en favor de estudiantes con capacidades especiales y estudiantes de pueblos indígenas. Se han gestionado 3,784 transferencias, 3,149 nuevas plazas, la creación de 300 plazas para pueblos indígenas y negros de Honduras; cancelación de 55 plazas de asistentes técnicos para crear 285 estructuras frente alumnos.

AHORRO EN IMPACTO PRESUPUESTARIO

Desde el año 2012, la Secretaría de Educación ha venido realizando esfuerzos importantes para hacer más eficiente el uso de los recursos financieros. Con la colaboración de instituciones internacionales como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Banco Mundial (BM), se realizaron procesos de revisión de asignaciones presupuestaria paralelos al censo y reordenamiento docente.

Esto permitió cuantificar para el año 2013 un ahorro en impacto presupuestario mayor a L. 500 millones anuales, de los cuales alrededor de L. 220 millones corresponden a una planilla extraoficial que fue pagada en años previos al 2012 y el resto a la estimación de ahorros por corrección de irregularidades y redistribución de personal. Las acciones de depuración realizadas han permitido que ese impacto presupuestario no sea necesario y que por lo tanto, la Secretaría de Educación no haya tenido la necesidad de solicitarlo a la Secretaría de Finanzas o al Congreso Nacional como presupuesto adicional al aprobado.

MEJORAMIENTO DE LA TRANSPARENCIA EN CONCURSOS DOCENTES

Por procedimientos incorrectos y falta de directrices apropiadas, los concursos docentes han sido históricamente procesos no transparentes y el origen de irregularidades significativas en el sistema educativo.

Con el propósito de transparentar los concursos docentes, la Secretaría de Educación intervino los concursos mediante las siguientes acciones: 1. Modificación del Reglamento del Estatuto del Docente Hondureño para mejorar la representatividad en la junta de selección, 2. Reducción de miembros representantes de las organizaciones magisteriales e

incorporación de otras instancias de participación y veeduría en el Reglamento de Carrera Docente de la Ley Fundamental de Educación, 3. Apertura del concurso a la veeduría social, 4. Directrices claras sobre los procedimientos a cumplir, 5. Publicación de plazas vacantes en página web, 6. Preparación y aplicación de las pruebas con control desde el nivel central, 7. Cancelación y reprogramación de concursos EIB a raíz de irregularidades en la aplicación de las pruebas denunciadas por la veeduría social, 8. Publicación de los resultados del concurso en la página web de la Secretaría

Aunque todavía existen diferentes aspectos que deben mejorarse en los concursos, la mejora general con respecto a los concursos realizados en años previos es muy evidente. La implementación de reformas adicionales que están en proceso como la contratación de personal de las Direcciones Departamentales por el régimen de Servicio Civil, desvinculándolo de los docentes, y el seguimiento cercano a través de medios digitales a todos los procesos de los concursos, permitirá un mayor control y transparencia en futuros concursos.

IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA CONTROLAR LA DISTRIBUCIÓN DEL RECURSO HUMANO

Las acciones desarrolladas en el área de gestión de recursos humanos han sido acompañadas por la implementación del Sistema de Administración de Centros Educativos (SACE). Un sistema que cruza la información y datos del pago de la planilla docente disponible en el Sistema de Administración de Recursos Humanos Docentes (SIARHD), para validar que los docentes que están en planilla ciertamente tengan carga académica o funciones administrativas.

El SACE también ha permitido analizar la relación docente-alumno de cada centro educativo iniciada en el 2012 y finalizada en el 2013. La implementación de tecnologías de información ha sido pilar fundamental en las acciones realizadas entre los años 2012 y 2014 para mejorar la eficiencia, al permitir la toma de decisiones basada en datos confiables.

Estos resultados demuestran que las Tecnologías de Información y Comunicación continuarán siendo un aspecto importante en la implementación de reformas orientadas al mejoramiento de la gestión del recurso humano. En el 2015 integrada al censo nacional de empleados públicos que custodia el SIREP y administra la Secretaría de Finanzas.

1.4 Resultados

ESTABLECIMIENTO DE LA CULTURA DE EVALUACIÓN

Hasta antes del 2012, el país no había tenido la oportunidad de promover de manera masiva una cultura de evaluación orientada a la mejora y a la rendición de cuentas, aun cuando el Estatuto del Docente Hondureño lo manifiesta desde su creación. Las experiencias de evaluaciones se limitaban a procesos muestrales con impactos e involucramiento de escala reducida.

A partir del 2012, la Secretaría de Educación inicia un camino completamente nuevo para el país con el propósito de establecer la Cultura de la Evaluación. El apoyo de la Cooperación Internacional permitió realizar un proceso masivo de Evaluación de Rendimiento Académico de primero a noveno grado en las áreas de español y matemáticas que además de movilizar a los actores locales y nacionales, permitió el inicio del reconocimiento de la evaluación como herramienta para auto valorarse, mejorar y dar a conocer resultados.

En el año 2013, los cimientos de la Cultura de Evaluación se fortalecen con la primera Evaluación de Desempeño Docente a nivel nacional y mediante la utilización de Tecnologías de Información. A partir de este mismo año, las evaluaciones adquirieron un rostro familiar entre los estudiantes y docentes, lo cual ha facilitado el mismo tipo de evaluaciones en este y los años sucesivos, además de la incursión del país en evaluaciones internacionales con resultados prometedores.

CUMPLIMIENTO DE LOS 200 DÍAS DE CLASES

El mes de Agosto del año 2012 marca un punto en el tiempo muy importante para Honduras. Es el mes a partir del cual no se volvieron a observar manifestaciones masivas en el sistema educativo, algo muy relevante para el logro de manera consecutiva de la meta de los 200 días de clases establecida en la Ley Fundamental de Educación y el mismo Estatuto del Docente Hondureño.

El conteo de los 200 días de clases se ha realizado desde el Despacho Ministerial con monitoreo puntual hasta el nivel departamental cuando existen centros educativos con comportamientos especiales y a su vez, el monitoreo desde las Direcciones Municipales y Distritales. Además, Sociedad Civil ha colaborado haciendo veeduría y emitiendo informe sobre el cumplimiento en el año 2013 con resultados que evidencian la consecución y superación de la meta.

En la línea de avance, es necesario implementar herramientas/mecanismos que permitan dar sostenibilidad al cumplimiento y a la verificación de manera que el logro alcanzado en los últimos años se mantenga como una motivación de un sistema educativo en transformación.

REFERENCIA PARA OTROS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

El sistema educativo de Honduras se ha convertido en referencia para varios países de América Latina por los resultados que está mostrando en los últimos cuatro años y por las herramientas desarrolladas e implementadas para facilitar el mejor desempeño.

Países como Paraguay, Panamá, Guatemala, México, se han interesado en la Cultura de Evaluación, Plan Maestro de Infraestructura Educativa, Redes Educativas, Sistema de Administración de Centros Educativos. Esto ha permitido intercambios en ambas vías y ha generado posibilidades de mejora en función de la colaboración sur-sur, además del reconocimiento reiterado de los avances.

II. PROCESO DE REVISIÓN

2.1 Directrices establecidas en el convenio suscrito entre el Gobierno de Honduras y Transparencia Internacional

El convenio se inspiró en dos principios fundamentales:

- a) **Máximo acceso a información pública.** El Gobierno se compromete a proporcionar con la mayor celeridad posible la información y documentación para el cumplimiento de los propósitos de seguimiento y monitoreo y con el mayor grado de acceso a la información pública de acuerdo a lo que establecen las leyes y convenios internacionales vigentes en la República de Honduras.
- b) **Máxima divulgación.** Las Partes se comprometen a dar la mayor publicidad posible a todas las comunicaciones, informaciones y minutas de cada reunión de la Mesa de Acuerdo y Monitoreo integrada por el Gobierno y TI y a brindar pleno acceso a la información sobre sus actividades en el marco del presente Convenio.

Bajo esos principios la Responsabilidad del Gobierno de Honduras se describe a continuación.

- a) Cumplir el presente Convenio y los compromisos contenidos en el mismo y señalados en el Anexo que forma parte integral del mismo, así como acuerdos adicionales que surjan entre las Partes signatarias de este Convenio.
- b) Definir los modos de implementar los compromisos establecidos en este Convenio y en el Anexo del mismo.
- c) Coordinar el cumplimiento de los compromisos entre los entes estatales responsables de su implementación, promoviendo la comunicación y colaboración interinstitucional.
- d) Adoptar las medidas necesarias para el logro de las metas establecidas en los compromisos, realizando las actividades correspondientes en los plazos y atendiendo los indicadores de desempeño que se establezcan en la Mesa de Acuerdo y Monitoreo con Transparencia internacional.
- e) Garantizar el seguimiento y monitoreo independiente y sin obstáculos por parte de TI y de ASJ, del cumplimiento de los compromisos, lo que implicará, pero no se limitará a: informar periódicamente sobre los avances, sostener reuniones de trabajo con los interlocutores responsables de implementación, brindar acceso a información que evidencie los avances.
- f) Participar activamente en la Mesa de Acuerdo y Monitoreo con Transparencia internacional.
- g) Cumplir con los acuerdos adicionales que se deriven de la Mesa de Acuerdo y Monitoreo.

De igual manera, la Responsabilidad de Transparencia Internacional se enmarca en lo siguiente.

- a) Monitorear y evaluar el cumplimiento por parte del Gobierno de los compromisos señalados en este Convenio, su Anexo y los demás acuerdos que surjan de la Mesa

de Acuerdo y Monitoreo, manteniendo siempre la independencia de criterio y distanciándose de toda injerencia política partidista.

- b) Actuar con la más alta objetividad, integridad y ética en la labor de seguimiento, monitoreo, evaluación y difusión de los avances de los compromisos, lo que implicará, pero no se limitará a: analizar, interpretar y divulgar la información recolectada con el debido rigor científico y emitir sus apreciaciones con los debidos argumentos técnicos.
- c) Apoyar técnicamente al Gobierno en la formulación del Plan de Monitoreo Anual de los compromisos y en los demás instrumentos técnicos de gestión que se deriven de éste Convenio.
- d) Instituir un canal de comunicación con otras organizaciones de la sociedad civil para la socialización del contenido de este Convenio.
- e) Presentar informes a la población, al Gobierno y a la cooperación internacional, sobre los avances logrados, retos y recomendaciones, después de haberlos presentado en la Mesa de Acuerdo y Monitoreo.
- f) Participar activamente en la Mesa de Acuerdo y Monitoreo y monitorear los acuerdos que se deriven de ésta.

2.2 Definición de procesos/áreas a revisar

Las áreas establecidas para revisar procesos en base al convenio son las siguientes:

1. Compras y contrataciones
2. Gestión de recursos humanos
3. Resultados

Los procesos revisados en cada una de esas áreas fueron definidos de mutuo acuerdo entre la Secretaría de Educación y ASJ, tomando como principio los temas más importantes para el sistema educativo y procesos en los que se tuvieran sospechas de irregularidades.

De esta manera se definieron los siguientes procesos para cada área bajo revisión.

1. Compras y contrataciones
 - Adquisición de equipo de computación y aplicaciones informáticas
 - Adquisición de textos
2. Gestión de recursos humanos
 - Nombramiento de personal docente en tres Direcciones Departamentales
 - Nombramiento de directores departamentales
 - Cancelaciones de personal docente por sanciones administrativas
3. Resultados
 - Evaluación de rendimiento académico
 - Evaluación de desempeño docente
 - Cumplimiento de los 200 días de clases

2.3 Entrega de información/documentación y valoración

Para cada una de las áreas y procesos definidos, la Secretaría de Educación a través del personal encargado de cada área, estuvo en toda la disposición y entregó toda la información/documentación disponible. Con el propósito de facilitar esta etapa, se realizaron reuniones grupales y reuniones individuales con las personas/puestos encargados de cada una de las áreas bajo revisión. Esta disposición de la Secretaría de Educación contrastó con la disposición observada en la definición de la metodología a través de la cual se realizó la valoración, ya que la misma fue prácticamente definida solo por ASJ.

La institución interesada no tuvo la oportunidad de que la metodología de valoración fuera previamente socializada y validada, algo fundamental cuando se estudian temas de transparencia y esencial cuando realmente se pretende un alto grado de rigor científico. Tomando en cuenta la responsabilidad del inciso b) de Transparencia Internacional en el marco del convenio, que literalmente dice “b) Actuar con la más alta objetividad, integridad y ética en la labor de seguimiento, monitoreo, evaluación y difusión de los avances de los compromisos, lo que implicará, pero no se limitará a: analizar, interpretar y divulgar la información recolectada con el debido rigor científico y emitir sus apreciaciones con los debidos argumentos técnicos.”, **la Secretaría de Educación considera que esa responsabilidad no se cumplió y que la metodología utilizada sin la socialización y validación debida, no cumple con el rigor científico necesario para analizar, interpretar, emitir apreciaciones y divulgar hallazgos con objetividad.**

Además de lo antes expuesto, la metodología de valoración incluye criterios como auditoría interna y veeduría social, los cuales van más allá de los exigidos en la legislación vigente para la contratación de bienes y servicios del Estado de Honduras.

2.4 Intercambio para revisión del contenido del informe

El proceso de revisión del informe que debió considerar objetivamente los argumentos de las partes, no contó con el suficiente intercambio y debate. El mismo fue bastante hermético y con poca disposición para considerar los puntos de vista y argumentos de la institución bajo revisión.

Especial atención se requiere en el hecho de que existió falta de transparencia por parte de ASJ, al no compartir el informe revisado y corregido en tiempos suficientes para que la institución bajo revisión pudiera corroborar el nivel de consideración de sus observaciones y a la vez trabajar con los tiempos debidos en su Plan de Mejora y Monitoreo Anual. Fue necesario insistir a los niveles más altos para que se pudiera tener acceso al documento corregido pocos días antes del evento de liberación del informe.

III. RECOMENDACIONES PLASMADAS EN EL INFORME POR PARTE DE ASJ

3.1 Compras y contrataciones

RECOMENDACIONES GENERALES DEL MARCO NORMATIVO

1. Incorporación de disposiciones que regulen de manera completa el **proceso de almacenamiento y distribución de los bienes**, así como establecer la obligatoriedad, en la implementación de mecanismos de controles eficientes y adecuados, considerando las buenas prácticas empleadas como referencia.
2. Incorporar **mecanismos de auditoría interna preventiva**, que recojan buenas prácticas internacionales de gestión de riesgo de fraude en las contrataciones públicas.
3. Incorporar dentro de la norma, la creación de **mecanismos de participación ciudadana**, que permitan a la población en general, ser consultada en la toma de decisiones en función de la necesidad que se pretende satisfacer, sobre todo en las comunidades beneficiadas con los proyectos de infraestructura y adquisición de bienes.
4. **Incorporar dentro de los planes de capacitación de la ONCAE, grupos de Sociedad Civil** para la realización de auditorías sociales en materia de compras y contrataciones.
5. Incorporar como atribución y función de la ONCAE, la **evaluación periódica de los procesos de compras y contratación**, elaborando informes con recomendaciones, con el seguimiento necesario para implementación de las mismas.
6. **Incorporar dentro del Comité Consultivo de la ONCAE, representantes de Sociedad Civil**, ya que es atribución de este Comité, evaluar las normas, manuales de procedimiento, modelos de documentos elaborados por la ONCAE previo a su aprobación y puesta en ejecución.
7. Aprobación de la **Política Nacional para la Auditoría Social de Honduras (PNASH)**, la cual tiene como objetivo, promover la auditoría social a todos los niveles de la institucionalidad pública.
8. **Elaboración de manuales, guías, protocolos y/o instructivos estándares** para las etapas de almacenamiento y distribuciones de bienes, auditoría y vigilancia y auditoría social, mientras se realizan las reformas pertinentes a las leyes aplicables.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

1. Exigir el Diplomado en Compras y Contrataciones a las personas que integran las Comisiones de Evaluación, puesto que para una correcta evaluación de los procesos es imprescindible la experiencia, ética, conocimiento y capacidad en materia de compras y contrataciones de las personas que integran dichas comisiones, por lo que es necesario que los integrantes hayan recibido el diplomado impartido por la Oficina Normativa de Compras y Contrataciones del Estado (ONCAE), como órgano técnico rector en esta materia, o en su defecto por la Academia. Una persona que no posee este perfil no debe integrar una comisión de evaluación.

2. Para efecto de determinar qué oferta resulta mejor evaluada, cuando el precio no es el único factor de evaluación, es necesario definir mecanismos y/o sistemas de puntos o de porcentajes y la forma adecuada de ponderar los mismos, de forma tal que se adjudique a la empresa que obtuvo mejor nota, considerando el precio y demás factores como experiencia, solvencia económica, especificaciones técnicas de los bienes, etc.
3. Elaboración e implementación de guías, manuales, instructivos o protocolos que de manera completa desarrollen todo el proceso de almacenamiento y distribución de los bienes del almacén, mismos que deberán contemplar mecanismos de control eficientes y adecuados, considerando las buenas prácticas empleadas como referencia.
4. Programar dentro del Plan anual de auditoría interna, auditorías de verificación de legalidad o regularidad sobre los procesos de compras y contrataciones, así como establecer mecanismos de control interno, que sean preventivos en gestión de riesgo de fraude en las contrataciones públicas; siendo adecuados, oportunos e independientes de cualquier unidad administrativa, a fin de evitar el conflicto de interés y los riesgos de corrupción.
5. Suscripción de nuevos Convenios de Auditoría Social con sociedad civil, para el acompañamiento y evaluación de procesos de contratación a través de la adopción de las mejores prácticas de auditoría social que existen a nivel nacional e internacional en materia de contrataciones públicas, con el objeto de promover la transparencia y la rendición de cuentas.
6. Incorporar profesionales de sociedad civil, capacitados en materia de compras y contrataciones, con experiencia, capacidad y conocimiento en la materia, a fin que la función de veeduría social sea constructiva en el cumplimiento de las normas aplicables; fortaleciendo la participación ciudadana y garantizando la transparencia en las diferentes etapas del proceso de compra y contratación.

3.2 Gestión de recursos humanos

RECOMENDACIONES GENERALES

1. Formular un nuevo **Sistema de Gestión del Talento Humano Docente, que no dé cabida la impunidad, favoritismos gremiales o políticos, ni a la negligencia operativa**; basado en un análisis a profundidad de la normativa y la aplicación de la misma, en lo referente a los riesgos de corrupción que en éstas quedan evidenciados.
2. Con base en las buenas prácticas nacionales e internacionales, a lo que fuera la Ley de Probidad Administrativa, sustituida por Ley Contra el Enriquecimiento Ilícito, los reglamentos y directrices que la Dirección de Probidad Administrativa establecen, se recomienda normar o devolver vigencia a la declaratoria de: “todo funcionario público debe archivar la documentación que respalde sus decisiones por un período de tiempo razonable, en todo caso no menor a cinco años”.
3. Tomando en cuenta, la vasta documentación que gestionan, las Direcciones Departamentales y la Secretaría a Nivel Central, aprovechando la coyuntura del

proceso actual de elaboración de la Ley de Archivo y Documentos Públicos del Instituto de Acceso a la Información Pública, se recomienda solicitar la participación de Secretaría de Educación en la formulación, así como promover y mantener pleno conocimiento de las disposiciones que la misma establezca, una vez sea oficializada a través de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta. De igual manera, aplicar de manera inmediata todas las disposiciones que la misma contenga al entrar en vigencia.

4. Asimismo se recomienda tener en debida consideración, para la implementación de las políticas y planes de desarrollo, que buscan garantizar un buen gobierno, de la Secretaría de Educación, entre otras las siguientes normas jurídicas, planes e informes:
 - a. Constitución de la República.
 - b. Código de Conducta del Servidor Público. Decreto Legislativo N° 36-2007 del 31 de mayo de 2007.
 - c. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP- Decreto Legislativo N° 170-2006 – Publicado el 30 de diciembre de 2006).
 - d. Agenda Nacional de Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana del Tribunal Superior de Cuentas (TSC) 2012
 - e. Alianza para el Gobierno Abierto (OGP) y Primer Plan de Gobierno Abierto: “Plan de Transparencia y Lucha contra la Corrupción 2011-2014. Junio 2011. Evaluación. Segundo Plan.
 - f. Plan de Mejora de la Gestión, Transparencia y Escrutinio de las Finanzas Públicas. Secretaría de Estado del Despacho Presidencial. Junio de 2011
 - g. Informe Nacional de Transparencia “Hacia la Recuperación de la Confianza y del Capital Social”. Consejo Nacional Anticorrupción (Decreto Legislativo N° 7-2005 de fecha 3 de marzo de 2005). 2011
 - h. Presupuesto Abierto. Encuestas e Informes.
 - i. Informes Independientes de Honduras para el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC). Cuarta Ronda de Análisis. 7 de junio de 2012.
 - j. Propuestas de Organizaciones de la Sociedad Civil sobre un “Observatorio Ciudadano de Políticas Públicas en Transparencia y Anticorrupción”. Septiembre de 2012.
 - k. Política Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública del IAIP. 29 de mayo de 2015.

RECOMENDACIONES SOBRE NOMBRAMIENTO DE DOCENTES

1. Se recomienda **el diseño e implementación de un Sistema de Concurso Docente y Nombramiento, basado en las mejores prácticas a nivel internacional**, ver casos de oposiciones en España, Chile, entre otros, el cual sea ejecutado por la Dirección General de Servicio Civil, responsable de realizar los procesos de concursos para todos los funcionarios públicos, sin menoscabo de las conquistas laborales de este gremio. Este Sistema deberá considerar al menos:

- **Modificar la normativa jurídica que establece los criterios de selección para los miembros de las Juntas de Selección**, por ser aún menos exigentes que los utilizados en el proceso de concurso de docentes. Asimismo, valorar la pertinencia, con respecto a que los Directores Departamentales de Educación funjan a su vez como Presidentes de las Juntas de Selección.
 - **Rediseñar la conformación y atribuciones de las Juntas de Selección:** Considerando el fortalecimiento del proceso, revisando el Reglamento de las Juntas de Selección formulado, a razón de la Ley Fundamental de Educación, incrementado los requisitos para formar parte de la misma, y delimitándoles sus atribuciones.
 - **Principio de no obligatoriedad y eliminación de conflictos de interés:** Al formar parte de las juntas de selección, los Colegios Magisteriales y siendo la finalidad de la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, según su ARTÍCULO 4, en consideración de que los Colegios Magisteriales no cumplen a cabalidad con estas finalidades, a lo cuales se les suma; a) el derecho constitucional al trabajo, y b) el derecho de libre sindicalización, mismo que establece la libertad para formar o no parte de estos colectivos, los cuales por su exigencia de afiliación para los docentes a nivel público, se convierten en un riesgo de corrupción, al adquirir compromisos con sus afiliados en cuanto al nombramiento de plazas docentes. **En consecuencia se recomienda no sea obligatorio para los docentes públicos la afiliación gremial;** teniendo éstos el derecho de optar a formar parte del sistema público bajo la ley de servicio civil en igualdad de condiciones a un colegiado, sujetándose al régimen de aportaciones del INJUPEM.
 - **Digitalización del proceso:** Implementar las tecnologías apropiadas, a todas las fases del proceso de contratación docente, como ser: a) Publicación de los concursos, b) Sistema online para la aplicación de pruebas de conocimiento y psicométricas, c) Publicación de los resultados de las pruebas, de la calificación de méritos y certificación final.
2. Digitalización de los expedientes de concursos y de los expedientes de los docentes, así como demás documentación de carácter oficial y pertinente a la correcta gestión, transparencia y rendición de cuentas, sobre los procesos de concurso docente, nombramientos de personal docente y de servicio civil, así como de toda su carrera como servidores públicos.

RECOMENDACIONES SOBRE NOMBRAMIENTO DE DIRECTORES DEPARTAMENTALES

1. Se recomienda realizar a la brevedad posible los concursos para Directores Departamentales de Educación, en base en la nueva normativa.
2. El proceso en base a la Ley Fundamental de la Educación, establece que los Directores Departamentales se encontrarán regidos por el Servicio Civil, en consecuencia, el proceso de concurso debe ser reformulado y ampliado para las futuras contrataciones, quedando estos cargos a disposición de los mejores profesionales, incrementando así la oferta de postulantes, certificando la contratación de personal idóneo para el cargo.

RECOMENDACIONES SOBRE CANCELACIÓN DE PERSONAL DOCENTE

1. Eliminar del proceso de sanciones, a todos aquellos involucrados que por su vinculación en otros procesos con los docentes, tengan conflicto de interés, al aplicar sanciones.
2. Crear un **sistema de denuncias e investigaciones**, regido por una unidad competente y desconcentrada de la Secretaría de Educación, Direcciones Departamentales y Colegios Magisteriales.

3.3 Resultados

RECOMENDACIONES GENERALES

1. En vista que la evaluación es un proceso cada vez más científico que requiere no solamente plena dedicación, sino también cierto grado de especialización, se sugiere a la Secretaría de Educación, establecer una unidad específica que esté a cargo de realizar de manera continua las evaluaciones del desempeño de todos los docentes y del rendimiento académico de los estudiantes.
2. Además, se considera muy importante que la Secretaría de Educación, en todos los procesos de evaluación esté acompañada de protocolos que expliquen y documenten el procedimiento, los pasos a seguir; y que éstos puedan ser accesibles a toda la población, como una forma de institucionalizar procesos, que a su vez permitirá el objetivo de presentar informes con datos confiables, válidos y comprensibles para todos y todas.
3. La Secretaría de Educación, debe crear una unidad que elabore e implemente un protocolo para el registro y documentación del cumplimiento de los días clases, y éste a la vez le permita generar informes públicos con datos a nivel nacional, departamental, municipal y por centro educativo.

RECOMENDACIONES SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

1. Se recomienda a la Secretaría de Educación, establecer un proceso continuo que contemple un procedimiento uniforme para la Evaluación del Desempeño Docente, que permita cada año medir y observar los cambios o avances en cada docente, elementos a considerar para aumento de sueldo y/o traslados entre otros.
2. Se sugiere a la Secretaría de Educación, especificar siempre los criterios de selección de la o las muestras definidas.
3. Se recomienda realizar un análisis más profundo de los parámetros de la Evaluación Portafolio Docente y Observación de Clase, generando datos de las diferentes áreas geográficas del país.
4. Se sugiere la elaboración de un protocolo que explique el procedimiento y los pasos a seguir para la construcción, aplicación y evaluación de los datos referidos a los parámetros de la Revisión del Portafolio Docente y la Observación de Clase, que asegure resultados confiables.

5. En general, la Secretaría de Educación, debe comenzar a implementar los procesos de Evaluación Docente conforme a lo establecido en la Ley Fundamental de Educación y el Reglamento de Desempeño Docente. Asimismo:
- No debe solamente tomar en cuenta a la Evaluación Externa, sino también debe promover la Evaluación Interna como lo especifica el Reglamento de Evaluación docente, que es parte de los componentes a cuantificar en la Evaluación Externa.
 - Incorporar en las Evaluaciones Externas los componentes establecidos para cuantificar la evaluación mencionada en el Artículo 19 del Capítulo I, Título III del Reglamento.
 - El Artículo 19 del Reglamento de la Evaluación Docente, Título III, Capítulo I, ilustra que *“para cuantificar la evaluación externa del desempeño docente, se aplicarán las ponderaciones que constan en la siguiente tabla”*:

Componente	Porcentaje
Informe de Evaluación Interna	10 %
Portafolio	20 %
Reporte del inmediato superior (Carpeta de Evidencias)	10 %
Entrevista al docente evaluado	10 %
Evaluación de los educandos	5 %
Evaluación por pares	10 %
Evaluación de las familias	5 %
Prueba de Conocimiento	30 %
TOTAL	100 %

RECOMENDACIONES SOBRE EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO ACADÉMICO

1. Con el fin de mejorar la calidad y confiabilidad de los resultados de las Evaluaciones Censales, se recomienda aumentar los controles durante la aplicación y digitalización de las pruebas de la evaluación.
2. Incorporar con mayor claridad los criterios de selección de los aplicadores, como de los observadores, con el fin de promover y asegurar la participación de un mayor grupo de ciudadanos, asegurando las capacidades requeridas y fortaleciendo la transparencia en el proceso de evaluación.
3. Continuar las evaluaciones anuales y seguir haciendo esfuerzos en la búsqueda de otros actores que apoyen económicamente el proceso de evaluación. También buscar el mecanismo que haga el proceso, lo más sostenible posible.
4. Revisar y verificar los cálculos que se publican en los informes, con el objetivo de presentar datos confiables y válidos.
5. Se recomienda que todos resultados sean publicados y estén al alcance de TODOS: padres y madres, maestros y Directores. Que los mismos se puedan comparar por departamentos, municipios, escuelas, con el fin de tener mayor información y conformar un grupo amplio en la elaboración del plan de mejora.

RECOMENDACIONES SOBRE MONITOREO DE LOS 200 DÍAS DE CLASES

1. Se recomienda a la Secretaría de Educación, elaborar e implementar un protocolo que garantice, documente y verifique el cumplimiento de los días clase de acuerdo a lo establecido en la ley y calendario escolar, garantizando de esta manera el derecho a la educación de todos los niños y niñas del país.
2. Asimismo, con la documentación recogida con la implementación de un protocolo, se recomienda elaborar y presentar anualmente un informe que refleja la cantidad de los días clase que se impartió a nivel nacional, departamental, municipal y hasta por centro educativo.

IV. PLAN DE MEJORA Y MONITOREO ANUAL DE LA TRANSPARENCIA, EFICIENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Desde el año 2012, la Secretaría de Educación ha tenido como filosofía de trabajo la Transparencia, Eficiencia y Rendición de Cuentas. Esta filosofía de trabajo ejercida desde la máxima autoridad, se ha venido transmitiendo y permeando hacia las instancias del nivel central, departamental, municipal/distrital y centros educativos, lo cual ha permitido alcanzar los avances que se dan a conocer en la primera parte de este documento.

Con el propósito de continuar en esa misma línea, considerando las recomendaciones de Transparencia Internacional y tomando como referencia un país de la región de América Latina con altos índices de transparencia (posición 21 en el índice de percepción de la corrupción en 2014, el mejor de América Latina) y con realidades relativamente similares a Honduras (posición 126 en el índice de percepción de la corrupción en 2014), la Secretaría de Educación presenta su Plan de Mejora y Monitoreo Anual en función de la cooperación que se puede construir con el Gobierno de Chile para apoyar la Transformación y Fortalecimiento del Sistema de Educación de Honduras mediante el desarrollo de una Cultura de Transparencia y Eficiencia en todos los niveles organizacionales.

En ese marco, a continuación se describe el Plan de Mejora y Monitoreo Anual de la Secretaría de Educación para los años 2016-2017. La ejecución del plan contará con el apoyo del Gobierno de Alemania a través del programa de Apoyo a los Procesos de Descentralización de la Educación en Honduras (APRODE), ejecutado en la Secretaría de Educación por la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GIZ).

PLAN DE MEJORA Y MONITOREO ANUAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL MARCO DEL CONVENIO SUSCRITO ENTRE EL GOBIERNO DE HONDURAS Y TRANSPARENCIA INTERNACIONAL, Y LA COOPERACIÓN INTERGUBERNAMENTAL A ESTABLECER CON EL GOBIERNO DE CHILE PARA APOYAR LA TRANSFORMACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN DE HONDURAS

Objetivo: Transformar y fortalecer el sistema educativo mediante la implementación de la reforma educativa estableciendo y reforzando una cultura de integridad, transparencia, eficiencia y rendición de cuentas orientada a garantizar el derecho a educación de calidad de los niños, niñas y jóvenes, con acompañamiento del Gobierno de Chile.

Período Inicial de Implementación: Dos años 2016 y 2017

Cooperantes que Acompañan: Programa de Apoyo a la Descentralización de la Educación en Honduras (APRODE/GIZ)

No.	ÁREA TEMÁTICA	RECOMENDACIÓN/ CONSIDERACIÓN	ACTIVIDAD	MEDIO DE VERIFICACIÓN/ INDICADOR	TIEMPO	RESPONSABLE
1	Reforma Educativa					
		1.1 Continuar con la transformación y fortalecimiento del sistema educativo con el acompañamiento del Gobierno de Chile en base a ayuda memoria de pasantía	1.1.1 Firma de convenio intergubernamental 1.1.2 Revisión de diagnósticos, actualización y preparación de plan de reforma educativa en base a la legislación vigente	- Documento de convenio intergubernamental firmado - Documento del plan de ejecución del convenio elaborado y en ejecución - Documento del diagnóstico y plan de reforma	Enero a junio de 2016 Julio de 2016 a Diciembre de 2017	- Casa Presidencial - Secretaría de Relaciones Exteriores - Secretaría de Educación (Despacho Ministerial)

				elaborados y medidas/acciones en ejecución		
		1.2 Establecer y reforzar una cultura de integridad, transparencia y eficiencia en el sistema de educación en todos los niveles organizacionales, tomando como referencia la experiencia de Chile	1.2.1 Preparación y ejecución de un plan para el fortalecimiento de la cultura de integridad, transparencia, eficiencia y rendición de cuentas	- Documentos de convenios complementarios firmados con el Ministerio de Educación, el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, el Consejo para la Transparencia y otros entes de Chile - Documento de plan elaborado y en ejecución	Junio a Agosto de 2016 Agosto de 2016 a Diciembre de 2017	- Secretaría de Relaciones Exteriores - Secretaría de Educación (Despacho Ministerial, Sub Secretaría de Asuntos Administrativos y Financieros, Sub Secretaría de Asuntos Técnico Pedagógicos, Sub Secretaría de Servicios Educativos), CNA, IAIP, SCGG, ONADICI
			1.2.2 Elaborar, implementar y monitorear el Plan de Prevención de Corrupción 2016-2017 y el Plan de Fortalecimiento del	- Documento del Plan de Prevención de Corrupción y el Plan de Fortalecimiento del Control Interno 2016-2017	Noviembre de 2015 a enero de 2016	Comité de Control Interno y Dirección de Auditoría Interna

			Control Interno 2016-2017	elaborado y aprobado y difundido - Informes trimestrales de avances en la implementación de los planes - 18 sub comités departamentales de control interno organizados y funcionando	Enero de 2016 a diciembre de 2017 Enero de 2016 a diciembre de 2017	
2	Compras y Contrataciones					
		2.1 Recomendaciones generales del marco normativo	2.1.1 Elaborar un plan de trabajo en conjunto con Chilecompras, el CAIGG y el CPLT de Chile 2.1.2 Hacer incidencia en las entidades que corresponda para que se consideren las recomendaciones 2.1.3 Elaborar e	- Plan de trabajo elaborado - Evidencias de gestiones realizadas para abordar las recomendaciones - Avances en las reformas propuestas - Política	Junio a Julio de 2016 Julio a Diciembre de 2016 Julio de 2016 a Diciembre de 2017 Enero a junio	- Secretaría de Educación (Dirección General de Adquisiciones , Dirección de Auditoría Interna, Secretaría General, Sub Secretaría de Asuntos Administrativos y financieros, Despacho Ministerial)

			implementar una política institucional para la auditoría social y participación ciudadana en procesos de adquisiciones	institucional elaborada y aprobada - Informes trimestrales de avances en la implementación de política	de 2016 Julio de 2016 a diciembre de 2017	- Demás entidades de acuerdo al tema: SCGG, ONCAE
		2.2 Recomendaciones específicas	2.2.1 Exigir el Diplomado en Compras y Contrataciones para las personas que integran las Comisiones de Evaluación 2.2.2 Revisar los mecanismos y/o sistemas evaluación de ofertas (puntos o porcentajes y la forma adecuada de ponderar los mismos) 2.2.3 Aplicar los ítems de las hojas de control sobre compras y contrataciones 2.2.4 Revisión o	- Solicitud formal a la Coordinación General de Gobierno-ONCAE - Documentos que demuestren los diplomados recibidos/impartidos - Ayudas memoria de revisiones y decisiones tomadas - Documentos sobre instrucciones emitidas - Hojas de control aplicadas y anexadas a cada proceso de compras y contrataciones - Ayudas memoria	Enero de 2016 Febrero a Junio de 2016 y sucesivo Enero a Junio de 2016 Enero de 2016 en adelante Enero a Junio	- Secretaría de Educación (Dirección General de Adquisiciones , Sub Secretaría de asuntos Administrativos y Financieros, Despacho Ministerial) - ONCAE

			<p>elaboración e implementación de guías, manuales, instructivos o protocolos que de manera completa desarrollen todo el proceso de almacenamiento y distribución de los bienes del almacén</p> <p>2.2.5 Programación dentro del Plan Anual de Auditoría Interna, auditorías de verificación de legalidad o regularidad sobre los procesos de compras y contrataciones</p> <p>2.2.6 Suscripción de nuevos Convenios de Auditoría Social con sociedad civil en el nivel central y descentralizado, para el acompañamiento y evaluación de</p>	<p>de las revisiones realizadas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documentos elaborados y oficializados - Documento del Plan Anual de Auditoría Interna revisado y actualizado - Auditorías en ejecución - Documentos de convenios suscritos y en ejecución 	<p>de 2016</p> <p>Enero a febrero de 2016</p> <p>Febrero de 2016 a Diciembre de 2017</p> <p>Enero a marzo de 2016 y ejecución en lo sucesivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría de Educación (Dirección de Auditoría Interna) - Secretaría de Educación (Dirección General de Adquisiciones, Direcciones Departamentales)
--	--	--	--	--	--	---

			procesos de contratación con la capacidad correspondiente.			
3	Gestión de Recursos Humanos					
		3.1 Recomendaciones generales, sobre nombramiento de docentes y sobre cancelación de personal docente	3.1.1 Desarrollar un diagnóstico sobre el sistema de gestión de recurso humano y elaborar un plan para la mejora de la gestión del recurso humano en conjunto con el Ministerio de Educación, el CAIGG, el CPLT y universidades de Chile 3.1.2 Ejecución de plan para la mejora de la gestión del recurso humano con acompañamiento de entidades de Chile 3.1.3 Transparentar la contratación de	- Documento de diagnóstico elaborado - Documento de plan para la mejora de la gestión del recurso humano elaborado - Evidencias de ejecución de las acciones establecidas en el plan para la mejora de la gestión del recurso humano - Productos establecidos en la	Junio a agosto de 2016 Agosto de 2016 a Diciembre de 2017 Enero de 2016 a	- Secretaría de Educación (Dirección General de Talento Humano , Sub Secretaría de Asuntos Administrativos y Financieros, Despacho Ministerial) - Demás entidades que resulten relacionadas con el tema en función del diagnóstico y el plan SSAYF, DGTH , DDE, USINIEH

			docentes.	sección 2.2 y 3.2 del plan de prevención de corrupción y 3.2 del plan de control interno	diciembre de 2017	
			3.1.4 Garantizar la participación y alianza con actores externos	- Productos establecidos en la sección 3.1 del plan de prevención de corrupción	Enero a diciembre de 2016	SSAYF, DGTH , COMDE, APF, CED
			3.1.5 Gestionar de mejor manera los archivos documentales	- Productos establecidos en la sección 3.3 del plan de fortalecimiento del control interno	Enero de 2016 a diciembre de 2017	Secretaría General , UTRC, DGTH, USINIEH, DIGECEBI, IAIP
		3.2 Recomendaciones sobre nombramiento de directores departamentales	3.2.1 Nombrar comisión de concurso 3.2.2 Elaborar borrador de instrumento para el concurso, selección, nombramiento, evaluación y sustitución de las plazas departamentales y plazas de auditoría interna 3.2.3 Realización de	- Documento de nombramiento de comisión - Productos de la sección 3.2 y 4.1 del Plan de Prevención de Corrupción - Documento de instrumento del proceso preparado, aprobado y publicado en La Gaceta - Evidencias de	Diciembre de 2015 Diciembre de 2015 a enero de 2016 Enero a junio	- Casa Presidencial - Secretaría de Educación (Dirección General de Talento Humano, Sub Secretaría de Asuntos Administrativos y Financieros, Despacho Ministerial) - Dirección General de

			los concurso y nombramientos de acuerdo a lo establecido en la Ley Fundamental de Educación, Ley de Servicio Civil y sus Reglamentos	concursos y nombramientos realizados según la legislación vigente	de 2016	Servicio Civil
4	Resultados					
		4.1 Recomendaciones sobre procesos de evaluación	4.1.1 Elaboración y aplicación de protocolos que contengan los procesos y procedimientos a seguir en las diferentes evaluaciones que realiza la Secretaría de Educación, tomando en cuenta las recomendaciones puntuales	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos de protocolos sobre procesos y procedimientos para las evaluaciones, elaborado y socializado con instancias internas y externas a la Secretaría de Educación vinculadas con el tema - Productos de la sección 3.2 del Plan de Fortalecimiento del Control Interno - Productos de la sección 2.3 del Plan de Prevención de Corrupción 	Enero a Junio de 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría de Educación (Dirección General de Currículo y Evaluación, UPEG, USINIEH, Sub Secretaría de Asuntos Técnico Pedagógicos, Despacho Ministerial) - Entidades relacionadas

		<p>4.2 Recomendaciones sobre 200 días de clases</p>	<p>4.2.1 Desarrollo de aplicación para el monitoreo de los 200 días de clases a través de medios digitales con participación comunitaria</p> <p>4.2.2 Elaboración de protocolo para el monitoreo de los 200 días de clases con participación comunitaria y estructura institucional</p> <p>4.2.3 Monitoreo de los 200 días de clases a través de medios digitales y con participación comunitaria</p> <p>4.2.4 Preparación y divulgación de informe de cumplimiento de los 200 días de clases</p>	<p>- Productos de la sección 2.4 del Plan de Prevención de Corrupción</p> <p>- Protocolo elaborado, socializado y validado</p> <p>- Aplicación en uso</p> <p>- Informes de monitoreo</p>	<p>Diciembre de 2015 a Febrero de 2016</p> <p>Diciembre de 2015 a Enero de 2016</p> <p>Febrero de 2016 a Diciembre de 2017</p> <p>Agosto de 2016 Enero de 2017 Agosto de 2017 Enero de 2018</p>	<p>- Secretaría de Educación (Unidad del Sistema Nacional de Información Educativa, Dirección General de Servicios Estudiantiles, UPEG, Despacho Ministerial)</p>
--	--	---	---	--	---	--

Se anexan como complemento del Plan de Mejora y Monitoreo 2016-2017 los siguientes documentos

1. Ayuda memoria de la pasantía en Chile del 1 al 7 de noviembre de 2016
2. Plan de Prevención de Corrupción 2016-2017 (versión en proceso de revisión)
3. Plan de Fortalecimiento del Control Interno 2016-2017 (versión en proceso de revisión)