

Plan Estratégico Institucional 2018- 2025

Versión resumen



Gerardo Perez del Aguila – Luis Bourdeth Flores
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Contenido

1	Presentación.....	4
2	Definiciones.....	5
3	Siglas y abreviaturas.....	6
4	Introducción	7
5	Metodología para la elaboración del PEI	8
6	Análisis situacional	10
6.1	Contextualización.....	10
6.2	Identificación y análisis de los problemas.....	11
6.2.1	Descripción de los problemas	11
7	Direccionamiento estratégico	13
7.1	Misión.....	13
7.2	Visión.....	13
7.3	Valores institucionales	13
7.3.1	Solidaridad.....	14
7.3.2	Transparencia.....	14
7.3.3	Responsabilidad	14
7.3.4	Objetividad	14
7.3.5	Efectividad.....	14
7.3.6	Compromiso.....	14
7.3.7	Probidad	14
7.4	Objetivos estratégicos.....	15
7.4.1	Tablas de resumen de problemas, objetivos, consecuencias y efectos.....	15
7.5	Tablas de resumen de impactos y resultados estratégicos.....	17
7.6	Tablero de direccionamiento estratégico	20
7.7	Articulación a la visión país y ODS.....	23
8	Programación estratégica	23
8.1	Ejes estratégicos.....	23
8.2	Intervenciones y proyectos/productos	25
8.4	Resultados intermedios.....	32

Índice de figuras

Figura 1. Estructura de la Metodología de la Planificación Estratégica Institucional	8
Figura 2. Categorías de identificación, análisis y agrupación de causas directas e indirectas.....	9
Figura 3. Normativa legal relevante	10
Figura 4. Puntos de contradicción, ambigüedad o de interpretación.....	10
Figura 5. Valores institucionales de la PGR	13
Figura 6. Objetivos estratégicos de la PGR.....	15
Figura 7. Ejes estratégicos institucionales	23

Índice de tablas

Tabla 1. Problemas y objetivos estratégicos	15
Tabla 2. Problemas, consecuencias y efectos directos	16
Tabla 3. Problemas, consecuencias indirectas y efectos indirectos y finales	17
Tabla 4. Objetivos estratégicos, efectos indirectos e impactos finales	17
Tabla 5. Problemas, efectos directos e impactos directo	18
Tabla 6. Objetivos estratégicos y resultados estratégicos	19
Tabla 7. Tablero de direccionamiento estratégico.....	20
Tabla 8. Tablero de articulación a la visión país y ODS	23
Tabla 9. Problemas, objetivos estratégicos, causas directas y ejes estratégicos.....	24
Tabla 10. Ejes estratégicos, causas indirectas, intervenciones y proyectos/productos del OE.1.....	25
Tabla 11. Ejes estratégicos, causas indirectas, intervenciones y proyectos/productos del OE.2.....	28
Tabla 12. Ejes estratégicos, causas indirectas, intervenciones y proyectos/productos del OE.3.....	31
Tabla 13. Objetivos estratégicos, ejes estratégicos y resultados intermedios	32

1 Presentación

La Procuraduría General de la República (PGR) tiene la atribución principal de promover, representar y sostener los derechos del Estado de la República de Honduras; para dar cumplimiento al mandato, se ha establecido un Plan Estratégico Institucional (PEI) para el periodo 2018-2025 que contempla, entre otros, la ejecución de tres objetivos generales:

- 1.- Implementar la capacitación sostenible por materias, haciendo alianzas estratégicas interinstitucionales a efecto de mantener una eficaz y eficiente procuración a nivel central y regional, para reducir el número de demandas y acciones nacionales e internacionales en contra del Estado y evitar perjuicios al erario público.
- 2.- Fortalecer el desempeño de la institución en su conjunto, para el cumplimiento efectivo de las atribuciones asignadas a esta representación del Estado.
- 3.- Afianzar la imagen, percepción y proyección institucional hacia la población, a través de una comunicación permanente sobre el funcionamiento de esta representación del Estado.

Las principales líneas de acción están encaminadas a la actualización de la Ley Orgánica de la PGR, implementación de los nuevos sistemas informáticos, fortalecimiento de la gestión a nivel central y regional, certificación y creación de la carrera del procurador, desarrollo de programas con incentivos para los funcionarios y colaboradores de la PGR, continuidad en la aplicación de los controles internos institucionales, promoción de principios y valores éticos, respeto a los derechos humanos, rendición de cuentas y acción preventiva contra la corrupción, que garanticen una adecuada y transparente ejecución de los recursos públicos asignados.

El logro de los objetivos planteados se alcanzarán mediante el trabajo en equipo, con compromiso institucional, objetividad, transparencia, probidad, racionalizando los recursos humanos y financieros, observando el respeto irrestricto a la Constitución, los derechos humanos, Ley Orgánica de la PGR y demás leyes.

En cumplimiento al artículo 13 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se presenta a la ciudadanía el Plan Estratégico Institucional de la Procuraduría General de la República, para el periodo 2018-2025.



Dra. Lidia Estela Cardona Padilla

Procuradora General de la República
Administración 2018-2022

2 Definiciones

Gestión por resultados (GxR): Es un marco de referencia cuya función es facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público (resultados) a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los resultados de desarrollo de país y el quehacer de cada una de sus instituciones.

Cadena de valor o Cadena de resultados: Es un instrumento que ayuda a identificar la lógica de las relaciones de causalidad de las políticas, las estrategias y los programas. Desde esta perspectiva, la cadena de valor se construye desde los resultados o impactos que generan valor público, para determinar los productos, procesos e insumos necesarios para alcanzarlos.

Plan Estratégico Institucional: Define el curso de acción que la institución debe seguir en el mediano plazo para “cerrar la brecha” entre la situación actual y la situación deseada (Visión), en el marco de su Misión y los Valores Institucionales.

Plan Operativo Anual: Proyección en un año específico, de un conjunto de proyectos o intervenciones que se desprenden de la planificación estratégica de mediano plazo.

Objetivos estratégicos institucionales: Son los logros centrales que una entidad desea alcanzar en un plazo determinado, a los fines de materializar el cumplimiento de su Misión y su Visión. Los Objetivos Estratégicos surgen por la positivización de los problemas centrales.

Resultados: Medición en términos de indicadores y metas de los logros deseados; advierten sobre el alcance de los objetivos; racionalizan la descripción de los objetivos; deben considerar el plazo previsto para su materialización.

Árboles de problemas: Detallan la red de multicausalidad del problema con sus causas y efectos.

Árboles de soluciones: Detallan la red de multicausalidad de la solución objetivo con sus intervenciones e impactos.

Efectos: Representan cambios deseables en las condiciones y características de una situación problema, que puede estar asociada a un grupo poblacional o al entorno.

Efecto final: Es el efecto en el largo plazo (impacto) que se obtiene por la entrega de los productos finales a los usuarios-beneficiarios. Este nivel de resultado busca provocar un cambio sostenido en el beneficiario. No es atribuible exclusivamente a la gestión de la institución, ya que ella sólo contribuye a su logro.

Efecto inmediato: Es el primer efecto (impacto) que se logra en los usuarios-beneficiarios por la sola entrega de los productos finales. Este nivel de resultado provoca un primer cambio de estado del beneficiario. Este resultado es atribuible a la gestión de la institución.

Causa: Factor que contribuye a la explicación del problema central.

Causa directa: Factor que guarda relación directa con el problema central. Mayor poder explicativo del problema.

Causa indirecta: Factor ligado de modo indirecto con el problema central, pero ejerce incidencia directa sobre las causas directas.

3 Siglas y abreviaturas

PEG	:	Plan Estratégico de Gobierno
PEI – PGR	:	Plan Estratégico Institucional
PGR	:	Procuraduría General de la República
SCGG	:	Secretaría de Coordinación General de Gobierno
GxR	:	Gestión por Resultados
SEFIN	:	Secretaría de Finanzas
ONCAE	:	Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado
ONADICI	:	Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno
Despacho PGR	:	Despacho de la Procuradora General de la República
SG	:	Secretaría General
UAI	:	Unidad de Auditoría Interna
DNPJ	:	Dirección Nacional de Procuración Judicial
DNC-DDHH-LI	:	Dirección Nacional de Consultoría, DDHH y Litigios Internacionales
DGAM	:	Dirección General de Ambiental
DNASJ	:	Dirección Nacional de Auditoría y de Supervisión Judicial
GPGCE	:	Gerencia de Planificación, Gestión y Cooperación Externa
DGA	:	Dirección General de Administración
SGBN	:	Subgerencia de Bienes Nacionales
SGCS	:	Subgerencia de Compras y Suministros
SGIP	:	Subgerencia de Ingresos y Pagos
SGP	:	Subgerencia de Personal
SGIT	:	Subgerencia de Infotecnología
UCAP	:	Unidad de Capacitación
DPE	:	Departamento de Protocolo y Eventos
UPE	:	Unidad de Protocolos y Eventos
URRPP	:	Unidad de Relaciones Públicas y Monitoreo de Medios
OR	:	Oficinas Regionales
RF	:	Recursos financieros

4 Introducción

Presentamos el Plan Estratégico institucional (PEI) para el periodo 2018 - 2025 de la Procuraduría General de la República (PGR), formulado con base en la metodología integral aprobada por la SCGG denominada “Planificación Estratégica con Enfoque de Resultados”. Cabe indicar que la formulación del presente plan ha sido posible gracias a la iniciativa de la Alta Dirección, que en coordinación y aunando a los esfuerzos y experiencias de nuestros colaboradores, han dado como resultado este documento de suma importancia para el accionar y la mejora institucional, contribuyendo al logro de los objetivos nacionales y la mejora del Estado de Honduras, así como al desarrollo nacional.

El PEI-GR contiene los elementos necesarios que lo convierten en una verdadera herramienta de gestión que permite coordinar y orientar los esfuerzos de todos nuestros colaboradores, definiendo los lineamientos estratégicos, técnicos y operativos a seguir, en procura del logro de los objetivos institucionales y del mandato constitucional de defender los intereses del Estado. Asimismo, nos permite contribuir de manera continua y sostenida al logro de los objetivos y metas del Plan de Nación, la Visión de País y el Plan Estratégico de Gobierno (PEG).

En este orden de ideas, hemos trabajado una nueva visión y misión con el fin de hacerlas más simples y de fácil comprensión y recordabilidad. Asimismo, el documento nos presenta el diagnóstico institucional, el cual sirve de base para la formulación de los correspondientes ejes estratégicos que dan origen a las intervenciones estratégicas que se plasman en un conjunto de proyectos y productos que finalmente deben concretarse en resultados intermedios, y estos a su vez en resultados estratégicos que ocasionarían los efectos e impactos esperados.

En lo particular, contamos con tres objetivos estratégicos, siendo el primero de ellos el correspondiente a razón de ser de la institución, en tanto que el segundo es de visibilidad institucional y posicionamiento de la PGR no solo en el Estado de Honduras, sino también en la ciudadanía; mientras que el tercero es de fortalecimiento institucional.

Los veintitrés ejes estratégicos identificados se resumen en los siguientes: marco normativo, alianzas estratégicas, imagen institucional, tecnologías y sistemas de información, desarrollo del talento humano, canales de comunicación, optimización de procesos y gestión de riesgos, y sistema de control interno.

Finalmente, cabe indicar que los anteriores ejes estratégicos generan a su vez un total de cincuenta y siete intervenciones que viabilizan la aplicación del PEI-PGR y la concreción de sus objetivos estratégicos, visión y misión.

5 Metodología para la elaboración del PEI

El planteamiento de la estrategia institucional de la PGR se realizó a partir de un diagnóstico institucional analítico, que reflejó la situación actual de la institución a escala nacional en los ámbitos estratégico, operativo y gerencial, con la participación de los servidores de todos los niveles jerárquicos, para determinar los enfoques interno y externo que nos permitan plantear los lineamientos orientados a enfatizar nuestras fortalezas, mitigar nuestras debilidades, gestionar las amenazas y riesgos, y explotar al máximo las oportunidades internas y del entorno.

Asimismo, se aplicó la metodología para la formulación de los planes estratégicos institucionales desarrollada por la SCGG en el documento de trabajo “Planeación estratégica institucional con enfoque de resultados”, como parte integral de las normas técnicas del Sistema Nacional de Planificación y en el marco de la Ley de Visión de País y Plan de Nación.

La metodología está orientada a fortalecer la implementación del modelo de GxR, facilitando la definición de estrategias e intervenciones que no solo solucionen la problemática de la institución, sino también contribuyan a la creación de valor público en la sociedad.

La metodología sigue cinco etapas: (i) actividades preparatorias, (ii) análisis institucional, (iii) direccionamiento estratégico, (iv) programación estratégica, (v) programación operativa. Cada etapa a su vez consta de un conjunto de pasos a seguir para la formulación secuencial del PEI, tal como se muestra en la Figura 1.

Figura 1. Estructura de la Metodología de la Planificación Estratégica Institucional



Adicionalmente, para facilitar la identificación, análisis y agrupación de las causas directas e indirectas de cada problema central, se trabajó con algunas categorías modificadas, tomadas de una herramienta similar, es decir del diagrama de Ishikawa o espina de pescado, tales como: (i) personas, (ii) marco legal, (iii) procesos, (iv) derechos humanos, (v) recursos materiales, (vi) recursos financieros, y (vii) sistema de control interno. Es decir, todas aquellas causas relacionadas con la gestión del talento humano, tanto interna como externamente, fueron agrupadas bajo esta categoría, siguiéndose la misma lógica para las causas relacionadas con temas legales, de gestión de procesos y su implementación, de la gestión logística y de recursos materiales, de la gestión de recursos financieros, y finalmente aquellas relacionadas con la implementación y gestión del sistema de control interno. A continuación, presentamos la Figura 2 que resume las categorías usadas.

Figura 2. Categorías de identificación, análisis y agrupación de causas directas e indirectas



6 Análisis situacional

6.1 Contextualización

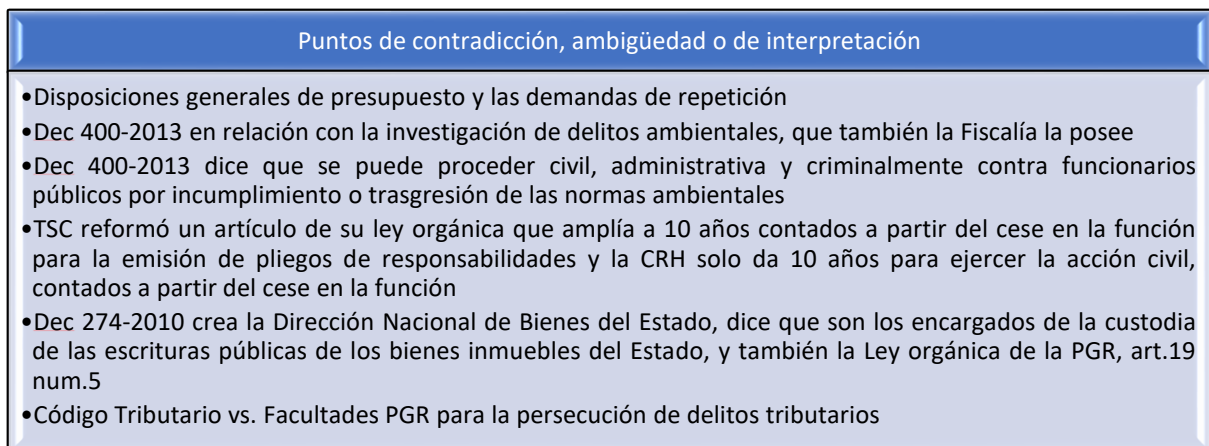
El presente PEI se ha formulado considerando la normativa legal relevante que regula el accionar de la PGR, clasificándola en leyes, decretos, convenios internacionales y otras normas. El detalle de la normativa legal relevante se presenta en la Figura 3.

Figura 3. Normativa legal relevante



También se ha podido identificar una serie de puntos de contradicción, ambigüedad o de interpretación, sobre los cuales se debe de contar con acciones destinadas a esclarecerlos y así facilitar el desempeño institucional. El detalle de estos que se presentan en la Figura 4.

Figura 4. Puntos de contradicción, ambigüedad o de interpretación



6.2 Identificación y análisis de los problemas

El punto de partida del análisis situacional actual de la PGR, fue la identificación de los problemas centrales que inciden en el cumplimiento del accionar de la institución según la Constitución de la República, la Ley Orgánica de la PGR y en la determinación de las relaciones causa-efecto que explican los mismos, lo que exigió realizar un examen exhaustivo y confiable de varios problemas o condiciones de interés, sobre los que se debe incidir prioritariamente.

Los problemas centrales de la PGR fueron identificados con base en la información disponible, la experiencia nacional e internacional en la temática abordada, en la experiencia y manejo técnico de temas por parte de los participantes en el proceso de planeamiento estratégico; lo que facilitó la identificación de las causas directas e indirectas que los originan y de las consecuencias que dichos problemas ocasionan.

Derivado del análisis situacional efectuado, se determinaron para la PGR tres problemas centrales:

- PROBLEMA 1: Gran Cantidad de demandas y alto porcentaje de fallos en contra del Estado
- PROBLEMA 2: Debilidades en el sistema de gestión dificultan el mejor desempeño institucional.
- PROBLEMA 3: Desconocimiento o percepción negativa de la ciudadanía respecto del accionar y resultados de la PGR (visibilidad)

6.2.1 Descripción de los problemas

A continuación, presentamos una breve descripción de los problemas centrales identificados.

6.2.1.1 PROBLEMA 1: Gran Cantidad de demandas y alto porcentaje de fallos en contra del Estado

Este problema se relaciona directamente con la misión de la PGR, encontrándose aquí la razón por la cual a la institución le resulta difícil la defensa de los intereses del Estado, así como la obtención de fallos favorables en las demandas que debe enfrentar.

Entre las principales causas identificadas se encuentran:

- (i) El desconocimiento y la no aplicación o incorrecta aplicación de las normas de los sistemas administrativos a cargo de las MAE, funcionarios públicos de la administración de RRHH y de los departamentos legales de las entidades del Poder Ejecutivo.
- (ii) Las contradicciones existentes al interior de las normas del marco legal y entre ellas.
- (iii) El hecho de que muchas demandas que son formuladas por las instituciones públicas no se enmarcan en el procedimiento adecuado.
- (iv) Que las entidades demandadas incumplen en proporcionar la documentación solicitada por la PGR en tiempo y forma.
- (v) La existencia de debilidades en el proceso de contratación y terminación laboral en las instituciones públicas.
- (vi) Que otros actores judiciales se muestre en contra del accionar de los procuradores y de los intereses del Estado.

- (vii) La limitada difusión de manuales de procesos y procedimientos tanto en la PGR como en las demás entidades del Estado.

6.2.1.2 *PROBLEMA 2: Debilidades en el sistema de gestión dificultan el mejor desempeño institucional*

El segundo problema central se relaciona con el sistema de gestión de la institución, estando orientado exclusivamente hacia el interior de la entidad en procura de la mejora continua y el fortalecimiento de la gestión.

Entre las principales causas identificadas se encuentran:

- (i) El déficit de procuradores (por materia) y personal administrativo, aunado a la inadecuada carga laboral por persona en cada una de las unidades
- (ii) La existencia de personal que se encuentra cumpliendo funciones distintas a la naturaleza de su puesto y de su perfil
- (iii) La existencia de necesidades de capacitación insatisfechas, especialmente en temas de procuración medioambiental y administrativos
- (iv) Las limitaciones para manejo de archivos físicos que muestran las oficinas
- (v) Las condiciones inadecuadas para las operaciones que muestran los edificios de la PGR
- (vi) Las limitaciones de hardware y software en la institución, en especial en la Dirección General del Ambiente y en oficinas regionales
- (vii) La normativa que regula el accionar de la PGR se encuentre desactualizada
- (viii) El desconocimiento de usuarios sobre procesos administrativos
- (ix) Los recursos financieros resultan inadecuados para mejorar el cumplimiento misional y la atención de las necesidades institucionales
- (x) La existente remuneración baja y de pocos incentivos para atraer a personal con experiencia, y
- (xi) La existencia de oportunidades de mejora del sistema de control interno institucional.

6.2.1.3 *PROBLEMA 3: Desconocimiento o percepción negativa de la ciudadanía respecto del accionar y resultados de la PGR (visibilidad)*

El tercer problema central tiene que ver con la poca visibilidad de la PGR, no solo entre la ciudadanía, sino también dentro del Estado, situación que no facilita el accionar de la institución ni permite la difusión de sus logros como parte de una adecuada rendición de cuentas hacia la población.

Entre las principales causas identificadas se encuentran:

- (i) Que el personal de la PGR no participa activamente en actividades de proyección social
- (ii) La débil estrategia de comunicación y visibilidad implementada y que además cuenta con pocos recursos presupuestarios
- (iii) El débil posicionamiento de la PGR en la ciudadanía, y
- (iv) La débil cultura organizacional y de atención al usuario con la cuenta la PGR actualmente.

7 Direccionamiento estratégico

7.1 Misión

Representar y defender los intereses de la nación, en el marco del Estado Democrático de Derecho y el respeto irrestricto de la Constitución de la República, mediante una procuración eficaz y eficiente.

7.2 Visión

Contribuir al fortalecimiento del Estado de Derecho y desarrollo del país, con objetividad y transparencia, en la representación y defensa de los intereses de la nación.

7.3 Valores institucionales

Nuestros valores, son las normas de conducta que rigen el comportamiento de todas las personas que trabajamos en la PGR, cuando cumplimos funciones relacionadas directa o indirectamente con la institución, o manejamos sus recursos.

Esperamos que esta conducta tenga un efecto positivo en la vida personal de nuestros colaboradores y en general de los servidores públicos.

Figura 5. Valores institucionales de la PGR



7.3.1 Solidaridad

Adhesión a las causas o compromisos de los demás miembros de la organización.

7.3.2 Transparencia

Cualidad que identifica a la institución y sus miembros permitiendo que los demás entiendan claramente el mensaje que les estamos enviando con nuestros planteamientos, con nuestras acciones, y que además perciban un mensaje que exprese lo que realmente deseamos o sentimos. También incluye la obligación de dar cuenta a los ciudadanos de nuestros actos, especialmente acerca del cumplimiento de objetivos y del uso de los recursos públicos con el fin de prevenir la corrupción.

7.3.3 Responsabilidad

Capacidad existente en todo sujeto para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

7.3.4 Objetividad

Capacidad que se refiere a expresar la realidad tal cual es, es decir a la emisión de un comentario que se encuentre sujeto en sí mismo al objeto o tema que se esté hablando, independientemente de la sensibilidad o afinidad que posea la persona que comente, esta debe limitarse a solamente indicar las características observables que posee dicho objeto.

7.3.5 Efectividad

Efectividad: combinación de eficiencia y eficacia.

Eficiencia: cualidad que se manifiesta en la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado con el menor desperdicio o merma, es decir realizando una buena combinación en el uso de los recursos.

Eficacia: cualidad que se manifiesta en la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera dentro de los límites de tiempo aceptables.

7.3.6 Compromiso

Cualidad que se manifiesta en la dedicación y cumplimiento de una obligación aceptada y contraída.

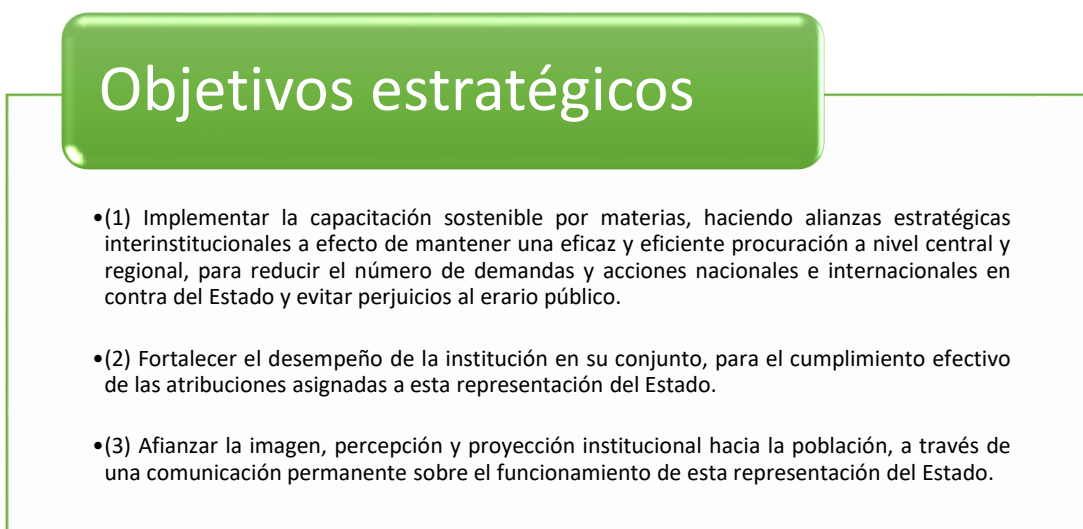
7.3.7 Probidad

Honradez, rectitud de ánimo, integridad en el obrar.

7.4 Objetivos estratégicos

En seguimiento a los problemas centrales presentados en los numerales anteriores, identificados con la participación e inclusión del personal de procuración, administrativo y técnico de la PGR, mediante la positivización de las situaciones negativas planteadas e identificadas, se formularon los objetivos estratégicos que se muestran en la siguiente Figura 6.

Figura 6. Objetivos estratégicos de la PGR



7.4.1 Tablas de resumen de problemas, objetivos, consecuencias y efectos

Tabla 1. Problemas y objetivos estratégicos

Problema central	Objetivo estratégico
Gran cantidad de demandas y alto porcentaje de fallos en contra del Estado	Implementar la capacitación sostenible por materias, haciendo alianzas estratégicas interinstitucionales a efecto de mantener una eficaz y eficiente procuración a nivel central y regional, para reducir el número de demandas y acciones nacionales e internacionales en contra del Estado y evitar perjuicios al erario público
Debilidades en el sistema de gestión dificultan el mejor desempeño institucional	Fortalecer el desempeño de la institución en su conjunto, para el cumplimiento efectivo de las atribuciones asignadas a esta representación del Estado
Desconocimiento o percepción negativa de la ciudadanía con respecto del accionar de la PGR (visibilidad)	Afianzar la imagen, percepción y proyección institucional hacia la población, a través de una comunicación permanente sobre el funcionamiento de esta representación del Estado

Tabla 2. Problemas, consecuencias y efectos directos

Problema central	Consecuencias directas	Efectos directos
Gran cantidad de demandas y alto porcentaje de fallos en contra del Estado	Incremento del desperdicio del gasto gubernamental	Mejorado el gasto gubernamental debido a menos demandas y fallos en contra del Estado
	Ineficiencia del marco legal en la resolución de disputas	Mejorada la eficiencia del marco legal en la resolución de disputas
	Pérdida de competencia de la burocracia	Mejorada la competencia de la burocracia
	Mayores sanciones económicas (reparaciones, indemnizaciones, etc.) y menores recursos financieros disponibles para el desarrollo de país	Disminuidas las sanciones económicas (reparaciones, indemnizaciones, etc.) y aumentados los recursos financieros disponibles para el desarrollo del país
	Aumento de desvíos de fondos públicos	Disminuidos los desvíos de fondos públicos
	Aumento del abuso del poder público para beneficio privado	Disminuido el abuso del poder público para beneficio privado
	Deterioro en la imagen del Estado	Mejorada la imagen del Estado
	Debilitamiento de las instituciones	Fortalecidas las instituciones
	Debilitamiento del estado democrático de derecho	Fortalecido el estado democrático de derecho
Debilitamiento en la contribución al logro del pleno goce de los DDHH de las personas	Fortalecida la contribución al logro del pleno goce de los DDHH de las personas	
Debilidades en el sistema de gestión dificultan el mejor desempeño institucional	Incumplimiento de objetivos y metas	Mejorado el cumplimiento de objetivos y metas
	Ineficacia e ineficiencia en las operaciones	Mejorada la eficacia y eficiencia en las operaciones
	Incapacidad para gestionar riesgos	Aumentada la capacidad para gestionar riesgos
	Uso inadecuado de la información	Mejorado el uso adecuado de la información
	Incumplimiento de normas	Aumentado el cumplimiento de normas
	Uso inadecuado de los recursos	Mejorado el uso adecuado de los recursos
Desconocimiento o percepción negativa de la ciudadanía con respecto del accionar de la PGR (visibilidad)	Deterioro en la imagen del Estado	Mejorada la imagen del Estado
	Debilitamiento de las instituciones	Fortalecidas las instituciones
	Debilitamiento del estado democrático de derecho	Fortalecido el estado democrático de derecho

Tabla 3. Problemas, consecuencias indirectas y efectos indirectos y finales

Problema central	Consecuencias indirectas	Efectos indirectos	Efectos finales
Gran cantidad de demandas y alto porcentaje de fallos en contra del Estado	Inefectividad e ineficiencia del gobierno	Mejorada la efectividad y eficiencia del gobierno	Mejorada la calificación en el Índice de Competitividad Global y la posición en el Índice de Control de la Corrupción
	Incremento de la corrupción	Disminuida la corrupción	
	Irrespeto al imperio de la Ley/Estado de Derecho	Mejorado el respeto al imperio de la Ley/Estado de Derecho	
	Incumplimiento de los compromisos internacionales en DDHH	Mejorado el cumplimiento de los compromisos internacionales en DDHH	
Debilidades en el sistema de gestión dificultan el mejor desempeño institucional	Incumplimiento de objetivos y metas	Cumplimiento de objetivos y metas	Mejorada la calificación en el Índice de Competitividad Global y la posición en el Índice de Control de la Corrupción
	Ineficacia e ineficiencia en las operaciones	Eficacia y eficiencia en las operaciones	
	Incapacidad para gestionar riesgos	Capacidad para gestionar riesgos	
	Uso inadecuado de la información	Uso adecuado de la información	
	Incumplimiento de normas	Cumplimiento de normas	
Uso inadecuado de los recursos	Uso adecuado de los recursos		
Desconocimiento o percepción negativa de la ciudadanía con respecto del accionar de la PGR (visibilidad)	Irrespeto al imperio de la Ley/Estado de Derecho	Mejorado el respeto al imperio de la Ley/Estado de Derecho	

7.5 Tablas de resumen de impactos y resultados estratégicos

Tabla 4. Objetivos estratégicos, efectos indirectos e impactos finales

Objetivo estratégico	Efectos indirectos	Impactos indirectos	Impactos finales
Implementar la capacitación sostenible por materias, haciendo alianzas estratégicas interinstitucionales a efecto de mantener una eficaz y eficiente procuración a nivel central y regional, para reducir el número de demandas y acciones nacionales e internacionales en contra del Estado y evitar perjuicios al erario público	Mejorada la efectividad y eficiencia del gobierno	Mejora de las instituciones públicas	META 4.1: Mejor calificación de Honduras en el Índice de Competitividad Global hasta 5.5.
	Disminuida la corrupción	Mejora en el control de la corrupción	
	Mejorado el respeto al imperio de la Ley/Estado de Derecho	Sociedad más igualitaria y equitativa, con plena vigencia de la disposición del artículo 59 de la Constitución de la República	META 4.5: Honduras se posiciona en el Índice de Control de la Corrupción, de los indicadores de gobernabilidad del Banco Mundial al nivel 90-100 de la escala percentil
	Mejorado el cumplimiento de los compromisos internacionales en DDHH		
Fortalecer el desempeño de la institución en su conjunto, para el cumplimiento efectivo de las atribuciones asignadas a esta representación del Estado	Asegurado el cumplimiento de la misión y la visión institucional		
Afianzar la imagen, percepción y proyección institucional hacia la población, a través de una comunicación permanente sobre el funcionamiento de esta representación del Estado	Mejorado el respeto al imperio de la Ley/Estado de Derecho		

Tabla 5. Problemas, efectos directos e impactos directo

Problema central	Efectos directos	Impactos directos
Gran cantidad de demandas y alto porcentaje de fallos en contra del Estado	Mejorado el gasto gubernamental debido a menos demandas y fallos en contra del Estado	Porcentaje de mejora del gasto gubernamental debido a ahorros por demandas no entabladas y fallos no ejecutados en contra del Estado
	Mejorada la eficiencia del marco legal en la resolución de disputas	Porcentaje de mejora del tiempo promedio de resolución por tipo de demanda
	Mejorada la de competencia de la burocracia (administración pública)	Porcentaje de mejora en la competencia de la burocracia (administración pública)
	Disminuidas las sanciones económicas (reparaciones, indemnizaciones, etc.) y aumentados los recursos financieros disponibles para el desarrollo del país	Valor (en L.) de la disminución de las sanciones económicas y su disponibilidad para el desarrollo del país
	Disminuidos los desvíos de fondos públicos	Valor (en L.) de la disminución de los fondos públicos desviados y recuperados judicialmente
	Disminuido el abuso del poder público para beneficio privado	Porcentaje de resultado de las acciones judiciales (repetición, civil y penal) por abuso del poder público para beneficio privado
	Mejorada la imagen del Estado	Porcentaje de mejora en la imagen de la PGR (Estado) según encuesta de percepción
	Fortalecidas las instituciones	Porcentaje de cumplimiento en el POA
	Fortalecido el estado democrático de derecho	Porcentaje de resultado de las acciones judiciales y administrativas ejecutadas a favor del Estado
Debilidades en el sistema de gestión dificultan el mejor desempeño institucional	Mejorado el cumplimiento de objetivos y metas	Porcentaje de cumplimiento de objetivos y metas establecidos en el PEI
	Mejorada la eficacia y eficiencia en las operaciones	Porcentaje de cumplimiento en el POA
	Aumentada la capacidad para gestionar riesgos	Porcentaje de mejora en la calificación de autoevaluación del componente evaluación y gestión de riesgos
	Mejorado el uso adecuado de la información	Porcentaje de mejora en la calificación de autoevaluación del componente información y comunicación
	Aumentado el cumplimiento de normas	Porcentaje de reducción de cumplimiento fuera de plazo
	Mejorado el uso adecuado de los recursos	Porcentaje de cumplimiento en el POA (físico y financiero)
Desconocimiento o percepción negativa de la ciudadanía con respecto del accionar de la PGR (visibilidad)	Mejorada la imagen del Estado	Porcentaje de mejora en la imagen del Estado
	Fortalecidas las instituciones	Porcentaje de mejora en el fortalecimiento de las instituciones
	Fortalecido del estado democrático de derecho	Porcentaje de mejora en el fortalecimiento del estado democrático de derecho

Tabla 6. *Objetivos estratégicos y resultados estratégicos*

Objetivo estratégico	Resultado estratégico
Implementar la capacitación sostenible por materias, haciendo alianzas estratégicas interinstitucionales a efecto de mantener una eficaz y eficiente procuración a nivel central y regional, para reducir el número de demandas y acciones nacionales e internacionales en contra del Estado y evitar perjuicios al erario público	Reducción del 1% anual de la cantidad de demandas y acciones nacionales e internacionales en contra del Estado evitando perjuicios al erario
Fortalecer el desempeño de la institución en su conjunto, para el cumplimiento efectivo de las atribuciones asignadas a esta representación del Estado	Aumento del nivel de madurez de la PGR en la implementación de su sistema de control interno garantizando el cumplimiento efectivo de sus atribuciones de representación del Estado
Afianzar la imagen, percepción y proyección institucional hacia la población, a través de una comunicación permanente sobre el funcionamiento de esta representación del Estado	Generar confianza en la población acerca del buen funcionamiento de la representación legal del Estado evidenciada en el aumento del índice de percepción e imagen institucional de la PGR

7.6 Tablero de direccionamiento estratégico

Tabla 7. Tablero de direccionamiento estratégico

Direccionamiento Efectos directos	Indicadores Impacto directo	Respon- sables	Línea base	Metas							
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Mejorado el gasto gubernamental debido a menos demandas y fallos en contra del Estado	Porcentaje promedio anual de fallos en demandas resueltas en contra del Estado	• DNPJ	2018	65%	64%	63%	62%	61%	60%	59%	58%
Mejorada la eficiencia del marco legal en la resolución de disputas	Porcentaje promedio anual de éxito en demandas en contra del Estado	• DNPJ	2018	35%	36%	37%	38%	39%	40%	41%	42%
Mejorada la de competencia de la burocracia (administración pública)	Evaluación del desempeño, niveles de compromiso, certificar por medio de evaluaciones	• SGP	2020		Formulación de los TDR	Evaluación anual del desempeño	Evaluación anual del desempeño	Evaluación anual del desempeño	Evaluación anual del desempeño	Evaluación anual del desempeño	Evaluación anual del desempeño
Disminuidas las sanciones económicas (reparaciones, indemnizaciones, etc.) y aumentados los recursos financieros disponibles para el desarrollo del país	Montos pagados por año en demandas con fallos en contra del Estado	• DNASJ	2018								
Disminuidos los desvíos de fondos públicos	Procuración Judicial en Penal, dineros recuperados por penal, Ingresos y pagos	• SGIP	2018	≥ 15 millones de lempiras	≥ 15 millones de lempiras	≥ 15 millones de lempiras	≥ 15 millones de lempiras	≥ 15 millones de lempiras	≥ 15 millones de lempiras	≥ 15 millones de lempiras	≥ 15 millones de lempiras
Disminuido el abuso del poder público para beneficio privado	Porcentaje promedio anual de fallos a favor del Estado en demandas de repetición	• DNPJ	2018	50%	52%	54%	56%	58%	60%	62%	64%
Mejorada la imagen del Estado	Porcentaje de mejora en la imagen de la PGR (Estado) según encuesta de percepción	• URRPP	2020			10%		50%			70%
Fortalecidas las instituciones	Porcentaje de cumplimiento del POA Presupuesto (SIAFI) por producto (físico y financiero)	• GPGCE	2018	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%
Fortalecido el estado democrático de derecho	Porcentaje promedio anual de fallos en demandas resueltas en contra del Estado	• DNPJ	2018	65%	64%	63%	62%	61%	60%	59%	58%

Direccionamiento Efectos directos	Indicadores Impacto directo	Respon- sables	Línea base	Metas								
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Fortalecida la contribución al logro del pleno goce de los DDHH de las personas		•										
Mejorado el cumplimiento de objetivos y metas a nivel institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de cumplimiento anual del POA por dependencia • Porcentaje de cumplimiento del POA institucional 	• GPGCE	2018	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%
Mejorada la eficacia y eficiencia en las operaciones	Porcentaje de cumplimiento del POA Presupuesto (SIAFI) por producto (físico y financiero)	• GPGCE	2018	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%
Aumentada la capacidad para gestionar riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de la calificación de autoevaluación del componente evaluación y gestión de riesgos • Porcentaje de procesos que han implementado la gestión de riesgos (taller de gestión de riesgos) 	• GPGCE	2018	<ul style="list-style-type: none"> • ≥60% • 25% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥70% • 30% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • 35% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • 40% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • 45% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • 55% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • 60% 	
Mejorado el uso adecuado de la información	Porcentaje de la calificación de autoevaluación del componente información y comunicación	• GPGCE	2018	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%
Mejorado el uso adecuado de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de cumplimiento del POA Presupuesto (SIAFI) por producto (físico y financiero) • Porcentaje de cumplimiento del PACC 	<ul style="list-style-type: none"> • GPGCE • SGCS 	2018	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • ≥80% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • ≥80% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • ≥80% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • ≥80% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • ≥80% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • ≥80% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • ≥80% 	<ul style="list-style-type: none"> • ≥80% • ≥80% 	

Objetivos estratégicos	Resultados estratégicos	Respon-sable	Línea base	Metas							
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Implementar la capacitación sostenible por materias, haciendo alianzas estratégicas interinstitucionales a efecto de mantener una eficaz y eficiente procuración a nivel central y regional, para reducir el número de demandas y acciones nacionales e internacionales en contra del Estado y evitar perjuicios al erario público	Reducción del 1% anual de la cantidad de demandas y fallos en contra del Estado por año	• DNASJ				1%	1%	1%	1%	1%	1%
Fortalecer el desempeño de la institución en su conjunto, para el cumplimiento efectivo de las atribuciones asignadas a esta representación del Estado	Aumento del nivel de madurez de la PGR en la implementación del sistema de control interno	• GPGCE					Nivel 3 (Avanzado)				Nivel 4 (Óptimo)
Afianzar la imagen, percepción y proyección institucional hacia la población, a través de una comunicación permanente sobre el funcionamiento de esta representación del Estado	Aumento del índice de percepción e imagen institucional de la PGR	• URRPP				10%					50%

7.7 Articulación a la visión país y ODS

Tabla 8. Tablero de articulación a la visión país y ODS

Objetivos 1, 2 y 3					
Visión de País		ODS		Plan de Gobierno (2017-2018)	
Objetivos	Metas	ODS	Metas	Objetivos	Metas
4	4.1	16		5	1
	4.5				2
					3

8 Programación estratégica

8.1 Ejes estratégicos

Con base en los objetivos estratégicos presentados en los numerales anteriores, se sintetizaron los siguientes ejes estratégicos institucionales resumidos que se muestran en la siguiente Figura 7.

Figura 7. Ejes estratégicos institucionales



Seguidamente presentamos el detalle de los ejes estratégicos en la Tabla 9.

Tabla 9. Problemas, objetivos estratégicos, causas directas y ejes estratégicos

Problema central	Objetivo estratégico	Causas directas	Ejes estratégicos
Gran cantidad de demandas y alto porcentaje de fallos en contra del Estado	Implementar la capacitación sostenible por materias, haciendo alianzas estratégicas interinstitucionales a efecto de mantener una eficaz y eficiente procuración a nivel central y regional, para reducir el número de demandas y acciones nacionales e internacionales en contra del Estado y evitar perjuicios al erario público	Las MAE, funcionarios públicos de la administración de RRHH y de los departamentos legales de las entidades desconocen (no aplican) correctamente las normas de los sistemas administrativos	(EE.1.1) Los secretarios generales, directores o jefes de departamentos legales o equivalentes, directores o jefes de recursos humanos o equivalentes, y otros funcionarios públicos de las entidades conocen las normas de los sistemas administrativos
		Procuradores enfrentan dificultades solucionables a nivel de MAE's de instituciones	(EE.1.2) MAE de PGR facilita la labor de procuración con otros actores judiciales y no judiciales
		Contradicciones al interior de las normas y entre ellas	(EE.1.3) Promover la disminución de las contradicciones al interior de las normas y entre ellas
		Demandas no se enmarcan en el procedimiento adecuado	(EE.1.4) Demandas enmarcadas en el procedimiento adecuado
		Entidades demandadas incumplen en proporcionar la documentación solicitada por PGR en tiempo y forma (70% de las veces)	(EE.1.5) Entidades demandadas cumplen con proporcionar la documentación solicitada por PGR en tiempo y forma oportuna
		Debilidad en proceso de contratación y terminación laboral en las entidades	(EE.1.6) Proceso de contratación y terminación laboral en las entidades claramente definido
		Limitada difusión de manuales de procesos y procedimientos en PGR y entidades del Estado	(EE.1.7) Difusión de normas internas en PGR
		Limitada promoción y protección de los DDHH débilmente coordinadas dentro del Plan Nacional de Acción en DDHH	(EE.1.8) PGR promueve y protege los derechos humanos a través de acciones enmarcadas en el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos
Uso inadecuado de los recursos	Fortalecer el desempeño de la institución en su conjunto, para el cumplimiento efectivo de las atribuciones asignadas a esta representación del Estado	Déficit de procuradores (civil, repetición, penal, DDHH, ambiental) y personal administrativo capacitado, aunado a la inadecuada carga laboral por persona	(EE.2.1) Adecuado número de procuradores (civil, repetición, penal, DDHH, ambiental) y personal administrativo capacitado, con carga laboral adecuada por persona
		Hay personal cumpliendo funciones distintas a la naturaleza de su puesto y de su perfil	(EE.2.2) Personal cumple funciones de acuerdo con la naturaleza de su puesto y de su perfil
		Necesidades de capacitación insatisfechas	(EE.2.3) Satisfacción de necesidades de capacitación
		Oficinas evidencian limitaciones para manejo de archivos físicos	(EE.2.4) Oficinas con adecuado manejo de archivos físicos
		Edificios muestran condiciones inadecuadas para las operaciones	(EE.2.5) Edificios adecuados para las operaciones
		Limitaciones de hardware y software	(EE.2.6) Disponibilidad de hardware y software para funciones
		Normativa que regula el accionar de la PGR está desactualizada	(EE.2.7) Normativa actualizada que regula el accionar de la PGR
		Desconocimiento de los usuarios sobre los procesos administrativos relacionados con el presupuesto	(EE.2.8) Usuarios capacitados sobre los procesos administrativos relacionados con el presupuesto
		RF son inadecuados para mejor el cumplimiento misional y la atención de las necesidades institucionales	(EE.2.9) RF adecuados para mejor el cumplimiento misional y la atención de las necesidades institucionales
		Remuneraciones bajas y pocos incentivos para atraer a RRHH con experiencia	(EE.2.10) Remuneraciones adecuadas e incentivos para atraer a RRHH con experiencia
Desconocimiento o percepción negativa de la ciudadanía con respecto del accionar de la PGR (visibilidad)	Afianzar la imagen, percepción y proyección institucional hacia la población, a través de una comunicación permanente sobre el funcionamiento de esta representación del Estado	Debilidades en el sistema de control interno institucional	(EE2.11) Fortalecimiento del sistema de control interno institucional
		Personal PGR no participa en actividades de proyección social	(EE.3.1) Personal PGR participa en actividades de proyección social
		Débil estrategia de comunicación y visibilidad con pocos recursos presupuestarios	(EE.3.2) Estrategia de fortalecimiento de la comunicación y visibilidad de la PGR
		Débil posicionamiento de la PGR en la ciudadanía	(EE.3.3) Posicionamiento de la PGR en la ciudadanía
		Débil cultura organizacional y de atención al usuario	(EE.3.4) Cultura organizacional y de atención al usuario

8.2 Intervenciones y proyectos/productos

Tabla 10. Ejes estratégicos, causas indirectas, intervenciones y proyectos/productos del OE.1

Ejes estratégicos	Causas indirectas	Estrategias/intervenciones	Proyectos/productos		
(EE.1.1) Los secretarios generales, directores o jefes de departamentos legales o equivalentes, directores o jefes de recursos humanos o equivalentes, y otros funcionarios públicos de las entidades conocen las normas de los sistemas administrativos	Débil difusión de los contenidos de las normas legales de los sistemas administrativos (capacitación)	(IE.1.1.1) Fuerte difusión de los contenidos de las normas legales de los sistemas administrativos (capacitación)	(P.1) Capacitación periódica en temas de normas y procedimientos que generan más demandas (secretarios generales, directores o jefes de departamentos legales o equivalentes, directores o jefes de recursos humanos o equivalentes, y otros funcionarios públicos) y buenas prácticas para procesos de contratación y terminación laboral	(P.2) Jornadas de certificación a capacitadores sobre temática legal y especializada	
	Ingreso de personal sin experiencia en la administración pública y la PGR	(IE.1.1.2) Ingreso de personal con experiencia en la administración pública y la PGR	(P.3) Curso anual en defensa del Estado (procuración) dirigido a abogados recién egresados	(P.4) Creación de perfil de personal de acuerdo con nuevas directrices y a nueva política de contratación	(P.5) Curso de formación de capacitadores e inductores en temas de procuración y de sistemas administrativos dirigido a profesionales de la PGR
(EE.1.2) MAE de PGR facilita la labor de procuración con otros actores judiciales y no judiciales	Débil comunicación y coordinación entre MAE's (e.g. PGR y TSC)	(IE.1.2.1) Comunicación y coordinación eficaz entre MAE's (e.g. PGR y TSC)	(P.6) Coordinaciones interinstitucionales en materia ambiental: (ICF y SERNA, resoluciones firmes de multa trasladadas a PGR, eliminación de arreglos de pago sin fundamento legal)	(P.7) Gestión de cooperación externa (nacional o internacional)	(P.8) Agendas de coordinación con otros actores judiciales y no judiciales con el fin de facilitar las labores administrativas y de procuración, diferenciando entre coordinaciones permanentes y ocasionales, con instrumento propio para la MAE
(EE.1.3) Promover la disminución de las contradicciones al interior de las normas y entre ellas	Discrecionalidad del juzgador para aplicar una norma contradictoria con otras o con la Constitución	(IE.1.3.1) Promover la unificación de criterios de los juzgadores para aplicar una norma contradictoria con otras o con la Constitución	(P.9) Jornada anual de coordinación con otros actores del sistema judicial		
	Vacíos en las normas legales	(IE.1.3.2) Identificar y proponer mejoras para los vacíos y contradicciones en las normas legales	(P.10) Análisis de jurisprudencia para vacíos y contradicciones legales identificadas	(P.11) Estudio y pronunciamiento de la DNC sobre cobro por licencias ambientales efectuados por las municipalidades	
(EE.1.4) Demandas enmarcadas en el procedimiento adecuado	Responsables de formular las demandas desconocen cómo enmarcarlas en el procedimiento adecuado	(IE.1.4.1) Responsables del manejo de los procesos legales conocen cómo enmarcarlos en el procedimiento adecuado	(P.12) Capacitación a procuradores judiciales de la PGR	(P.13) Supervisiones a procuradores judiciales de las secretarías de Estado e instituciones representadas en juicios y audiencias	(P.14) Asesoramiento a las secretarías de Estado e instituciones representadas (DNC-DDHH-LI) brindado por mesas de trabajo
(EE.1.5) Entidades demandadas cumplen con proporcionar la documentación solicitada por PGR en tiempo y forma oportuna	Débil coordinación interna de las entidades que deben proporcionar documentación	(IE.1.5.1) Mayor coordinación interna de las entidades que deben proporcionar documentación	(P.15) Coordinaciones con las MAE de las entidades para la designación de personal como enlace para el seguimiento de los requerimientos efectuados por la PGR		

Ejes estratégicos	Causas indirectas	Estrategias/intervenciones	Proyectos/productos		
	Desinterés sobre la importancia de los casos y sus consecuencias en contra del Estado	(IE.1.5.2) Generar compromiso sobre la importancia de los casos y sus consecuencias en contra del Estado	(P.1) Capacitación periódica en temas de normas y procedimientos que generan más demandas (secretarios generales, directores o jefes de departamentos legales o equivalentes, directores o jefes de recursos humanos o equivalentes, otros funcionarios públicos) y buenas prácticas para procesos de contratación y terminación laboral		
(EE.1.6) Proceso de contratación y terminación laboral en las entidades claramente definido	No se cuenta con perfiles de puestos bien definidos	(IE.1.6.1) Perfiles de puestos bien definidos considerando el enfoque de equidad de género	(P.1) Capacitación periódica en temas de normas y procedimientos que generan más demandas (secretarios generales, directores o jefes de departamentos legales o equivalentes, directores o jefes de recursos humanos o equivalentes, otros funcionarios públicos) y buenas prácticas para procesos de contratación y terminación laboral		
	No se cuenta con procedimientos bien definidos en procesos de contratación y terminación laboral	(IE.1.6.2) Implementación de manuales de procesos de contratación y terminación laboral bien definidos	(P.1) Capacitación periódica en temas de normas y procedimientos que generan más demandas (secretarios generales, directores o jefes de departamentos legales o equivalentes, directores o jefes de recursos humanos o equivalentes, otros funcionarios públicos) y buenas prácticas para procesos de contratación y terminación laboral		
(EE.1.7) Difusión de normas internas en PGR	Débil comunicación interna en la PGR	(IE.1.7.1) Mejor comunicación interna en la PGR	(P.16) Implementación de SI integrado con canales de comunicación interna más eficaces y manejo de expedientes judiciales en línea	(P.17) Difusión de políticas, reglamentos, códigos, manuales de procesos y procedimientos y de puestos y funciones en PGR mediante capacitaciones generales y específicas a cada área	
	Débil proceso de inducción a nuevo RRHH	(IE.1.7.2) Mejora del proceso de inducción a nuevo RRHH	(P.18) Documentación del proceso de inducción al talento humano		
(EE.1.8) PGR promueve y protege los derechos humanos a través de acciones enmarcadas en el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos	Enfoque de derechos humanos en la gestión pública es débil y no institucionalizado	(IE.1.8.1) Institucionalizar y fortalecer un enfoque de derechos humanos en la gestión pública	(P.67) Coadyuvar a garantizar el cumplimiento de las instituciones públicas y privadas para la aplicación de normas para el manejo de desechos sólidos y contaminantes en las industrias, a cargo de la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente	(P.68) Coadyuvar a mejorar la aplicación de la legislación nacional y de los Convenios y Tratados en derecho ambiental, como mecanismo del cumplimiento del derecho a la higiene del medioambiente, a cargo de la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente	(P.69) Coadyuvar a adoptar medidas inmediatas para contrarrestar los efectos negativos que tienen en el medio ambiente y la salud los contaminantes y las sustancias tóxicas empleadas en sectores específicos de la agricultura y la industria, como el cultivo del banano y la extracción de oro, a través de mecanismos y tecnologías mediante los cuales se puedan examinar con eficacia los efectos en el medioambiente, a cargo de la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente
			(P.70) Contribuir con la Secretaría de Salud a atender las medidas de seguridad ambiental en el manejo de gases de uso hospitalario	(P.71) Contribuir con la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente a desarrollar procesos de comunicación del riesgo orientados a la prevención de la contaminación y para el manejo de sustancias nocivas en la agricultura, industria y la comunidad	(P.71) Contribuir con la Secretaría de Salud a la planificación intersectorial con un enfoque de derechos humanos que contenga aspectos relacionados con los determinantes sociales de la salud: educación, vivienda, empleo, agua, ambiente, DDHH
			(P.72) Coadyuvar a la capacitación para el manejo adecuado de desechos tóxicos y biológicos a cargo de la Secretaría de Salud	(P.73) Contribuir con la Secretaría de Salud a garantizar la estructura hospitalaria apegada a la normativa internacional para el	(P.74) Coadyuvar al dictado de protocolos, recomendaciones de autoridad, autos acordados y otros que aseguren la asunción de prácticas para garantizar la participación de familiares de las víctimas y de las

Ejes estratégicos	Causas indirectas	Estrategias/intervenciones	Proyectos/productos		
				manejo de desechos y sustancias tóxicas	organizaciones no gubernamentales que les representen, durante las investigaciones y procesamiento de los juicios contra el derecho a la vida, a cargo de la Corte Suprema de Justicia
			(P.75) Contribuir con la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos para el diseño de una política pública para la reparación, indemnización justa y adecuada de las familias de las víctimas de desaparición forzada, ejecuciones sumarias y arbitrarias, crímenes de odio, femicidios	(P.76) Diseñar y poner en marcha un plan para el pleno y eficaz cumplimiento de las sentencias internacionales contra Honduras por violación del derecho a la vida: desapariciones forzadas, ejecuciones sumarias o arbitrarias, muertes en centros de internamiento	(P.77) Informes periódicos de la Procuraduría General relacionados con el avance general de los casos que conocen, e informes específicos para la víctima, sus familiares o sus representantes legales; procurando un equilibrio entre el derecho a la verdad y la obligación estatal de asegurar una investigación eficaz y eficiente
			(P.78) Contribuir con la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos a intensificar acciones de política pública para la reparación, indemnización justa y adecuada y la rehabilitación integral de las víctimas de delitos en general y en particular de violaciones a derechos humanos (énfasis en justicia restaurativa)	(P.79) Contribuir con la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos a facilitar sin ninguna demora y con criterios de calidad establecidos en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, toda información de violaciones graves de derechos humanos solicitada por las víctimas, sus allegados u organizaciones de DDHH.	(P.80) Contribuir con la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos al censo de víctimas para reparaciones
	No existen condiciones socioculturales en la ciudadanía para un ejercicio pleno del derecho y deber de promover los DDHH	(IE.1.8.2) Crear condiciones socioculturales en la ciudadanía para un ejercicio pleno del derecho y deber de promover los DDHH	(P.81) Contribuir con la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos al monitoreo social del cumplimiento del calendario y formulación de recomendaciones desde la perspectiva de familiares de las víctimas y de la ciudadanía		

Tabla 11. Ejes estratégicos, causas indirectas, intervenciones y proyectos/productos del OE.2

Ejes estratégicos	Causas indirectas		Estrategias/intervenciones	Proyectos/productos				
(EE.2.1) Adecuado número de procuradores (civil, repetición, penal, DDHH, ambiental) y personal administrativo capacitado, con carga laboral adecuada por persona	Bajo nivel de compromiso con la institución	No hay actividades de integración de personal	(IE.2.1.1) Elevar el nivel de compromiso del personal con la institución	(IE.2.1.1.1) Actividades de integración de personal.	(P.19) Institucionalización del mes y día de la PGR mediante documento interno	(P.20) Implementación del día central (olimpiadas, juegos, almuerzo, etc.)	(P.21) Actividades culturales en el mes de la PGR.	
		Debilidad en políticas y estrategias para retención del personal		(IE.2.1.1.2) Implementación de políticas y estrategias para la retención del talento humano	(P.22) Seguro privado de salud familiar	(P.23) Reconocimiento institucional a personal con 15-20-25-30 o más años de servicio		
		Debilidad en políticas y estrategias para la estimulación del personal		(IE.2.1.1.3) Implementación de políticas y estrategias para la estimulación del personal	(P.24) Planes de capacitación por áreas legales y administrativas	(P.25) Proyecto de nueva Ley Orgánica de la PGR (incluye nueva carrera de la PGR)	(P.23) Reconocimiento institucional a personal con 15-20-25-30 o más años de servicio	
		PGR carece de una ley de carrera propia y su ley orgánica está desactualizada		(IE.2.1.1.4) PGR cuenta con una ley de carrera propia	(P.25) Proyecto de nueva Ley Orgánica de la PGR (incluye nueva carrera de la PGR)			
	Ingreso de personal sin experiencia	No hay un proceso definido para la selección e inducción del personal	(IE.2.1.2) Incorporación de personal con experiencia considerando el enfoque de equidad de género	(IE.2.1.2.1) Implementación de un proceso definido para la selección e inducción del personal considerando el enfoque de género	(P.26) Actualización y documentación del proceso de selección e inducción del personal			
		Necesidad de especialistas en la sede central		(IE.2.1.2.2) Fortalecimiento de la sede central en talento humano (Tegucigalpa)	(P.27) Contratación de: 1 abogado, 1 ingeniero ambiental y 1 investigador	(P.28) Informe de revisión de necesidades y fortalecimiento		
		Necesidad de especialistas en las oficinas regionales		(IE.2.1.2.3) Fortalecimiento del talento humano en las oficinas regionales	(P.29) Contratación de personal en regionales	(P.28) Informe de revisión de necesidades y fortalecimiento		
		Escala de remuneraciones poco atractiva para personal con experiencia		(IE.2.1.2.4) Mejora de la escala de remuneraciones para atraer personal con experiencia	(P.30) Actualización y mejora de la escala de remuneraciones			
	Inequidad en asignación de casos o carga laboral o funciones		(IE.2.1.3) Equidad en asignación de casos o carga laboral o funciones	(P.31) Informe con estudio de carga laboral en sede central y oficinas regionales				

Ejes estratégicos	Causas indirectas	Estrategias/intervenciones	Proyectos/productos		
(EE.2.2) Personal cumple funciones de acuerdo con la naturaleza de su puesto y de su perfil	No hay estudio de perfiles y puestos al interior para balancear la carga y aprovechar las capacidades existentes en el personal con débil difusión y sin escala salarial vigente	(IE.2.2.1) Estudio de perfiles y puestos al interior para balancear la carga y aprovechar las capacidades existentes en el personal	(P.32) Informe análisis y evaluación con inventario de competencias del talento humano en PGR	(P.33) Redistribución del personal de acuerdo con los resultados de los estudios de inventario de competencias y perfiles y puestos	(P.34) Informe de análisis y evaluación de necesidades de selección y contratación de personal administrativo y técnicos de acuerdo con estudio de perfiles y puestos
	Procuradores de oficinas regionales no están especializados	(IE.2.2.2) Oficinas regionales con procuradores especializados por temática	(P.29) Contratación de personal en oficinas regionales		
(EE.2.3) Satisfacción de necesidades de capacitación	Personal de procuración requiere actualización en temas específicos	(IE.2.3.1) Personal de procuración actualizado en temas específicos	(P.24) Planes de capacitación por áreas legales y administrativas	(P.35) Aprovechamiento de la plataforma para capacitaciones virtuales	
	Personal administrativo y técnico no recibe capacitación	(IE.2.3.2) Capacitación para personal administrativo y técnico	(P.24) Planes de capacitación por áreas legales y administrativas		
(EE.2.4) Oficinas con adecuado manejo de archivos físicos	Necesidades de muebles de oficina en sede central y oficinas regionales	(IE.2.4.1) Disponibilidad de muebles de oficina en sede central y oficinas regionales	(P.36) Inventario actualizado de muebles de oficina indicando estado de conservación y uso, descargos, transferencias y destrucción eficiente	(P.37) Dotación de muebles de oficina a las áreas de acuerdo con resultados del inventario	
(EE.2.5) Edificios adecuados para las operaciones	Insuficiente espacio para procuradores, administrativos y técnicos	(IE.2.5.1) Procuradores, administrativos y técnicos con espacio suficiente para sus labores	(P.38) Estudio de necesidades e implementación de alternativas paliativas de corto y mediano plazo (p.ej. Alquiler de locales aledaños)	(P.39) Nueva sede institucional	
	Insuficientes estacionamientos para servidores y visitas	(IE.2.5.2) Suficientes estacionamientos para trabajadores y visitas			
	Insuficiente espacio de almacenamiento	(IE.2.5.3) Suficiente espacio de almacenamiento	(P.40) Determinación de necesidades de personal de seguridad en oficina central y regionales	(P.41) Coordinaciones interinstitucionales (Policía Nacional y PMOP) para apoyo en materia de seguridad	
	Condiciones de seguridad débiles o inadecuadas	(IE.2.5.4) Adecuadas condiciones de seguridad en sede central y oficinas regionales			
(EE.2.6) Disponibilidad de hardware y software para funciones	Dirección Gral. del Ambiente no cuenta con equipos y software para el mejor desempeño de sus funciones	(IE.2.6.1) Dirección Gral. del Ambiente con equipos y software para el mejor desempeño de sus funciones	(P.42) Determinación de necesidades y proceso de compra de equipos y software especializado para la Dirección Gral. Del Ambiente		
	Oficinas regionales no cuentan con SI para expedientes judiciales	(IE.2.6.2) Oficinas regionales con SI para expedientes judiciales	(P.16) Implementación de SI integrado con canales de comunicación interna más eficaces y manejo de expedientes judiciales en línea		
	PGR no cuenta con suficientes multimedios para difusión interna de contenidos relevantes para procuradores y administrativos	(IE.2.6.3) Implementación en la PGR de multimedios para difusión interna de contenidos relevantes para procuradores y administrativos	(P.16) Implementación de SI integrado con canales de comunicación interna más eficaces y manejo de expedientes judiciales en línea	(P.43) Determinación de necesidades e implementación de televisores en recepciones, equipos de videoconferencia, pop up en sede central y oficinas regionales	
	Problemas uso de correo electrónico institucional en oficinas regionales	(IE.2.6.4) Implementación de correo electrónico institucional en oficinas regionales	(P.44) Implementación de red local, correo electrónico institucional y su correspondiente capacitación en oficinas regionales		
	Problemas de para imprimir o reproducir	Problemas de Conectividad de los equipos en red	(IE.2.6.5) Facilidades de impresión o	(IE.2.6.5.1) Adecuada conectividad de los equipos en red	(P.44) Implementación de red local, correo electrónico institucional y su correspondiente capacitación en oficinas regionales

Ejes estratégicos	Causas indirectas		Estrategias/intervenciones		Proyectos/productos
	documentos en sedes regionales	Impresoras en mal estado	reproducción de documentos en regionales	(IE.2.6.5.2) Instalación y mantenimiento de impresoras multifuncionales	(P.45) Selección y contratación de servicio de mantenimiento local para impresoras en oficinas regionales
	Debilidad de los sistemas informáticos de administración	Subutilización de sistemas informáticos	(IE.2.6.6) Fortalecimiento de los sistemas informáticos de administración	(IE.2.6.6.1) Aprovechamiento de los sistemas informáticos	(P.16) Implementación de SI integrado con canales de comunicación interna más eficaces y manejo de expedientes judiciales en línea
	No se cuenta con módulo SIAFI Bienes Nacionales		(IE.2.6.6.2) Utilización del SIAFI Bienes Nacionales		(P.36) Inventario actualizado de muebles de oficina indicando estado de conservación y uso, descargos, transferencias y destrucción eficiente
(EE.2.7) Normativa actualizada que regula el accionar de la PGR	Ley orgánica desactualizada		(IE.2.7.1) Ley orgánica actualizada		(P.25) Proyecto de nueva Ley Orgánica de la PGR (incluye nueva carrera de la PGR)
	PGR carece de ley de carrera propia		(IE.2.7.2) PGR con una ley de carrera propia		(P.25) Proyecto de nueva Ley Orgánica de la PGR (incluye nueva carrera de la PGR)
	No hay una adecuada separación de funciones entre DNC-DNDDHH-LI		(IE.2.7.3) Adecuada separación de funciones entre DNC-DNDDHH-LI		(P.46) Propuesta de nueva estructura orgánica con adecuada separación de funciones y que diferencie la línea del staff y apoyo
	Reglamento Interno de Trabajo está desactualizado		(IE.2.7.4) Reglamento Interno de Trabajo actualizado		(P.47) Nuevo Reglamento Interno de Trabajo
(EE.2.8) Usuarios capacitados sobre los procesos administrativos relacionados con el presupuesto	Definir funciones del personal administrativo de las oficinas regionales		(IE.2.8.1) Funciones definidas del personal administrativo de las oficinas regionales		(P.48) Difundir y socializar el Manual de Procesos y Procedimientos de la PGR en las oficinas regionales
	Debilidad en inducción sobre procesos administrativos al personal ingresante y de oficinas regionales		(IE.2.8.2) Inducción adecuada sobre procesos administrativos al personal ingresante y de oficinas regionales		(P.49) Capacitación semestral de 1 día sobre procesos administrativos y de presupuesto a personal de oficinas regionales (Plan anual de capacitación)
(EE.2.9) Mejorar el cumplimiento misional y la atención de las necesidades de la PGR	Débil proceso de coordinación con SEFIN para gestionar incrementos		(IE.2.9.1) Adecuado proceso de coordinación con SEFIN para gestionar incrementos		(P.50) Gestión y coordinación para propuesta de mejora de presupuesto
	PGR no recibe un trato igualitario en la asignación presupuestaria		(IE.2.9.2) PGR recibe un trato igualitario en la asignación presupuestaria		(P.50) Gestión y coordinación para propuesta de mejora de presupuesto
(EE.2.10) Incentivos y remuneraciones adecuadas para atraer RRHH con experiencia	Escala de remuneraciones desfasada con respecto de otras instituciones y actores del sistema judicial		(IE.2.10.1) Escala de remuneraciones actualizada con respecto de otras instituciones y actores del sistema judicial		(P.30) Actualización y mejora de la escala de remuneraciones
(EE.2.11) Fortalecimiento del sistema de control interno institucional	Debilidades en la documentación de políticas, procedimientos, manuales		(IE.2.11.1) Adecuada documentación de políticas, procedimientos, manuales		(P.51) Revisión, actualización y documentación de procesos, procedimientos, instrumentos y manuales (P.52) Identificación, determinación y actualización de los procesos clave de la PGR
	Debilidades en la gestión de riesgos		(IE.2.11.2) Fortalecimiento gestión de riesgos		(P.53) Formulación manual de gestión de riesgos (P.54) Implementación y revisión de la gestión de riesgos en los procesos clave
	Debilidades en el componente seguimiento y monitoreo		(IE.2.11.3) Fortalecimiento del componente seguimiento y monitoreo		(P.55) Formulación de un plan de mejora institucional (P.56) Implementación de un sistema de seguimiento a la implementación de recomendaciones

Tabla 12. Ejes estratégicos, causas indirectas, intervenciones y proyectos/productos del OE.3

Ejes estratégicos	Causas indirectas	Estrategias/intervenciones	Proyectos/productos		
(EE.3.1) Personal PGR participa en actividades de proyección social	No cuenta con políticas y estrategias para la estimulación del personal	(IE.3.1.1) Implementar políticas y estrategias para la estimulación del personal	(P.23) Reconocimiento institucional a personal con 15-20-25-30 o más años de servicio	(P.57) Boletín de difusión de noticias positivas al interior de la PGR	(P.58) Charlas a escuelas, institutos o facultades de derecho de las universidades sobre el accionar de la PGR
(EE.3.2) Estrategia de fortalecimiento de la comunicación y visibilidad de la PGR	Periodismo desconoce rol de PGR	(IE.3.2.1) Periodismo conoce y difunde el rol de la PGR	(P.59) Jornadas de sensibilización y capacitación a periodistas		
	PGR con poca presencia en medios de comunicación masiva	(IE.3.2.2) PGR con adecuada presencia en medios de comunicación masiva	(P.60) Noticias de la PGR en redes sociales	(P.61) Fuentes alternativas de publicidad en medios	
	No se generan noticias de impacto para difusión en sede central y regionales	(IE.3.2.3) Generación de noticias de impacto para difusión en sede central y regionales	(P.62) Noticias de impacto en sede central y regionales		
(EE.3.3) Posicionamiento de la PGR en la ciudadanía	Actividades de proyección social insuficientes	(IE.3.3.1) Implementación de actividades de proyección social	(P.58) Charlas a escuelas, institutos o facultades de derecho de universidades sobre el accionar de la PGR	(P.63) Medición del índice de percepción de la PGR mediante encuesta	(P.64) Participación en campañas sociales
	PGR no cuenta con vocero institucional	(IE.3.3.2) Implementación de la vocería institucional	(P.65) Implementación de la función de vocería institucional		
(EE.3.4) Cultura organizacional y de atención al usuario	Ausencia de actividades de integración institucional para el personal	(IE.3.4.1) Implementación de actividades de integración institucional para el personal	(P.19) Institucionalización del mes y día de la PGR mediante documento interno	(P.20) Implementación del día central (final de olimpiadas, juegos, almuerzo, etc.)	(P.21) Actividades culturales en el mes de la PGR (exposiciones de arte, exposiciones fotográficas, conversatorios, etc.)
	Ausencia de políticas y procedimientos de atención al usuario	(IE.3.4.2) Implementación de políticas y procedimientos de atención al usuario	(P.66) Formulación de políticas y procedimientos estandarizados de atención al usuario		

8.3 Resultados intermedios

Tabla 13. Objetivos estratégicos, ejes estratégicos y resultados intermedios

Objetivo estratégico	Ejes estratégicos	Resultados intermedios
(OE.1) Implementar la capacitación sostenible por materias, haciendo alianzas estratégicas interinstitucionales a efecto de mantener una eficaz y eficiente procuración a nivel central y regional, para reducir el número de demandas y acciones nacionales e internacionales en contra del Estado y evitar perjuicios al erario público.	(EE.1.1) Los secretarios generales, directores o jefes de departamentos legales o equivalentes, directores o jefes de recursos humanos o equivalentes, y otros funcionarios públicos de las entidades conocen las normas de los sistemas administrativos	Aumento en el porcentaje de secretarios generales, directores o jefes de departamentos legales o equivalentes, directores o jefes de recursos humanos o equivalentes, y otros funcionarios públicos de las entidades que conocen las normas de los sistemas administrativos
	(EE.1.2) MAE de PGR facilita la labor de procuración con otros actores judiciales y no judiciales	Mayor número de coordinaciones para facilitación llevadas a cabo por la PGR con otros actores judiciales y no judiciales con el fin de facilitar las labores administrativas y de procuración
	(EE.1.3) Promover la disminución de las contradicciones al interior de las normas y entre ellas	Menor porcentaje de contradicciones detectadas al interior de las normas y entre ellas
	(EE.1.4) Demandas enmarcadas en el procedimiento adecuado	Menor porcentaje de demandas y contestaciones no enmarcadas en el procedimiento adecuado
	(EE.1.5) Entidades demandadas cumplen con proporcionar la documentación solicitada por PGR en tiempo y forma oportuna	Aumento en el número de entidades demandadas que cumplen con proporcionar la documentación solicitada por PGR en tiempo y forma oportuna
	(EE.1.6) Proceso de contratación y terminación laboral en las entidades claramente definido	Aumento en el número de entidades con procesos de contratación y terminación laboral claramente definidos
	(EE.1.7) Difusión de normas internas en PGR	Aumento en el porcentaje de servidores que conocen las políticas, reglamentos, códigos, manuales de procesos y procedimientos y de puestos y funciones de la PGR habiendo obtenido una nota de 90/100 en evaluaciones de las capacitaciones
	(EE.1.8) PGR promueve y protege los derechos humanos a través de acciones enmarcadas en el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos	
	(OE.2) Fortalecer el desempeño de la institución en su conjunto, para el cumplimiento efectivo de las atribuciones asignadas a esta representación del Estado.	(EE.2.1) Adecuado número de procuradores (civil, repetición, penal, DDHH, ambiental) y personal administrativo capacitado, con carga laboral adecuada por persona
(EE.2.2) Personal cumple funciones de acuerdo con la naturaleza de su puesto y de su perfil		Aumento del porcentaje de personal cumpliendo funciones de acuerdo con la naturaleza de su puesto y perfil
(EE.2.3) Satisfacción de necesidades de capacitación		Disminución de porcentaje de requerimientos de capacitación no atendidos
(EE.2.4) Oficinas con adecuado manejo de archivos físicos		Disminución del número de m ² de déficit para archivos físicos
(EE.2.5) Edificios adecuados para las operaciones		Aumento de la cantidad de m ² disponibles para oficinas, almacenamiento y estacionamientos bajo condiciones adecuadas de seguridad
(EE.2.6) Disponibilidad de hardware y software para funciones		Aumento del porcentaje de solicitudes atendidas para la implementación de hardware y software para funciones
(EE.2.7) Normativa actualizada que regula el accionar de la PGR		Disminución del porcentaje de normas internas pendientes de actualizar
(EE.2.8) Usuarios capacitados sobre los procesos administrativos relacionados con el presupuesto		Aumento del porcentaje de personal administrativo y de oficinas regionales capacitados en procesos administrativos de presupuesto
(EE.2.9) RF adecuados para mejor el cumplimiento misional y la atención de las necesidades institucionales		Aumento de los RF para el mejor cumplimiento misional y atención de las necesidades institucionales
(EE.2.10) Remuneraciones adecuadas e incentivos para atraer a RRHH con experiencia		Aumento en la escala de remuneraciones e incentivos
(EE.2.11) Fortalecimiento del sistema de control interno institucional		Aumento en el nivel de madurez del sistema de control interno
(OE.3) Afianzar la imagen, percepción y proyección institucional hacia la población, a través de una comunicación permanente sobre el funcionamiento de esta representación del Estado.	(EE.3.1) Personal PGR participa en actividades de proyección social	Aumento en el número de actividades de proyección social en que participa personal de la PGR
	(EE.3.2) Estrategia de fortalecimiento de la comunicación y visibilidad de la PGR	Aumento en el número de actividades de fortalecimiento de la comunicación y visibilidad de la PGR
	(EE.3.3) Posicionamiento de la PGR en la ciudadanía	Aumento en el índice de percepción de la PGR
	(EE.3.4) Cultura organizacional y de atención al usuario	Aumento en el número de actividades para el fortalecimiento de la cultura organizacional y de atención al usuario

