

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE
LOS DERECHOS HUMANOS

PDDH




PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2024-2026



NOVIEMBRE 2023

ACUERDO INSTITUCIONAL No. 201 MINISTERIO PÚBLICO: PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, San Salvador, a las ocho horas y treinta minutos del día quince de julio de dos mil veinticuatro. La Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, en uso de sus facultades legales, considerando los Artículos 25,26,27 de las Normas Técnicas de Control Interno Específicas de la PDDH, el cual establece que “El Procurador, niveles gerenciales y jefaturas, con la colaboración metodológica del Departamento de Planificación, Proyectos y Cooperación Internacional, deberán definir y actualizar periódicamente, a través de un proceso de planificación y evaluación participativa los objetivos institucionales, políticas, estrategias, acciones y proyectos. Lo anterior deberá estar contenido en el Plan Estratégico Institucional y Plan Anual Operativo, los cuales deberán ser divulgados en cada unidad organizativa por sus respectivos jefes, con el propósito de buscar el compromiso de todo el personal en el cumplimiento de los objetivos y metas. Por lo tanto, en uso de las facultades legales, **ACUERDA:** La Aprobación del **PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2024-2026 COMUNÍQUESE.**


RAQUEL CABALLERO DE GUEVARA
Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos


LUCIA ANGELICA CRUZ GUARDADO
Secretaria General



INDICE

I. PRESENTACIÓN	1
II. INTRODUCCIÓN	3
III. BASE LEGAL.....	4
IV. ANÁLISIS SITUACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	7
V. METODOLOGÍA Y MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA.....	15
VI. ANALISIS DE FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO, FCE	17
VII. PLANIFICACIÓN POR RESULTADOS.....	22
VIII. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	25
4.1 EJES ESTRATÉGICOS Y TRANSVERSALIDAD	25
4.2 POLÍTICA DE GÉNERO.....	28
4.3 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN AMBIENTAL.....	29
IX. MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS	32
X. MATRIZ DE RESULTADOS ESTRATÉGICOS, ACCIONES Y ACTIVIDADES PARA LOS AÑOS 2024-2026	36
XI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE ACCIONES.....	47

PRESENTACIÓN

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador, es una institución integrante del Ministerio Público, de carácter permanente e independiente, con personalidad jurídica propia y autonomía administrativa, cuyo objeto es el de velar por la protección, la promoción y educación de los derechos humanos y por la vigencia irrestricta de los mismos.¹

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2026, elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, aplicables en la gestión institucional y al marco normativo que rige la gestión pública en El Salvador. Se ha diseñado desde el enfoque participativo valorando la importancia de la participación de los actores del nivel estratégico institucional, permitiendo con su contribución fortalezca las bases para la obtención de los resultados previstos en cada unidad organizativa, de forma que, éstos contribuyan a la prestación de servicios con calidad, calidez y excelencia a la ciudadanía que demanda el servicio de protección de sus derechos.

Los derechos humanos son inherentes a la persona desde su concepción y son reconocidos por el concierto de las naciones en el marco de los Tratados Internacionales, promovidos por La Declaración Universal de los Derechos Humanos, siendo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París, que resume en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos, actuando de obligatorio cumplimiento a los diferentes sectores de la población, en este contexto la PDDH tiene como principal propósito velar por el cumplimiento de los mismos en todo el territorio nacional.

El pensamiento estratégico está fundamentado en la definición de la misión, visión valores y ejes estratégicos orientados a la optimización de los recursos humanos, materiales, presupuestarios, tecnológicos institucionales, enfocados en la búsqueda de la satisfacción de la población mediante la defensa, protección, promoción y educación de los derechos

¹ Asamblea Legislativa, Decreto: 183, Art.2, Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, El Salvador C.A.



humanos, así como en estricta concordancia con el cumplimiento del mandato constitucional y legal vigente.

El PEI, es la estructura fundamental que agrupa las directrices que orientan la búsqueda de resultados mediante el trabajo institucional en tres ejes estratégicos: Protección de Derechos Humanos, Promoción de Derechos Humanos y el Fortalecimiento y Desarrollo institucional, en este último, la coordinación interinstitucional y la consolidación de la cultura de paz, son fundamentales en el quehacer institucional.

Como titular me corresponde propiciar el efectivo desarrollo y fortalecimiento institucional en todas las áreas. Considero que la dedicación y esfuerzo de todas y todos los involucrados comprometidos en el quehacer institucional hará posible cumplir los objetivos y resultados estratégicos proyectados.

Finalmente, quiero expresar mi reconocimiento y agradecimientos al personal que ha participado en la elaboración de este documento de planificación y desarrollo institucional, ya que, su participación en su elaboración posibilita el esmero y dedicación en la ejecución de este, en pro de la calidad del servicio institucional a la población y en cumplimiento al mandato constitucional y legal.

MDH. Raquel Caballero de Guevara
Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2026 de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, es el instrumento de planeación de mediano y largo alcance y consta de una definición clara de las prioridades en la gestión de la Titular, planificando para lograr una mejora continua en sus enfoques principales; El Fortalecimiento Institucional, El Trabajo Interinstitucional y una manifiesta acción en el fomento de la Cultura del Paz en la población salvadoreña, replanteando concepto de Derechos Humanos ante una nueva cultura nacional de convivencia.

Atendiendo a estas prioridades se define la misión y visión institucional congruente con el actual estado de derecho en un país que ha dado grandes saltos en la consolidación de una democracia participativa con visión ciudadana que permite proyectar la gestión institucional en cada uno de sus objetivos, ejes y resultados estratégicos.

En el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2026 Las decisiones estratégicas institucionales están contempladas para el período de ejecución de tres años, procurando la satisfacción de las necesidades de protección de la población, mediante el compromiso y la efectiva participación de toda la estructura organizativa institucional.

En el documento consta de siete secciones: En la primera, la base legal, la Constitución de la República y la Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, que precisa su accionar, organización, atribuciones y funcionamiento.

En segunda sección se expone el análisis situacional de los Derechos Humanos en El Salvador. Condicionados por aspectos coyunturales, producto de las acciones de seguridad pública, adicionalmente se plantean algunas recomendaciones de organismos internacionales en materia de políticas públicas relacionadas al mismo fenómeno social de la inseguridad de algunos territorios nacionales y en énfasis en la segmentación de acciones que mitiguen las violaciones de los derechos humanos. En este ámbito, la suspensión de las garantías constitucionales debe segmentarse a objetivos específicos y no a la generalidad de la población, esto justificaría el respeto a las libertades individuales y podrían justificar acciones focalizadas en los territorios donde ha habido intervención de las autoridades de seguridad pública

La tercera sección incluye la metodología y modelo de gestión realizado de forma participativa; el diagnóstico previo a la elaboración del plan estratégico con información documental, instrumentos de planeación como el análisis de grupos focales (Focus Group) El Focus Group es una técnica que centra su atención en la pluralidad de respuestas obtenidas de un grupo de personas (Procuradores Adjuntos), y es una técnica de la investigación cualitativa cuyo objetivo es la obtención de información (datos) por medio de la percepción, los sentimientos, las actitudes y las opiniones de grupos de personas o funcionarios que ejecutan acciones de protección y promoción de los derechos humanos. Esta metodología o modelo de planeación de la gestión organizacional está enfocado en la planificación por resultados estratégicos y la proyección de gestión como horizonte de planeación a lo largo de los próximos tres años.

En la sección cuarta, contiene el pensamiento estratégico que incluye la misión, visión, valores, objetivos, ejes estratégicos y el área transversal de género.

En las secciones cinco y seis se ha diseñado una matriz de resultados e indicadores estratégicos, se presentan las matrices de acciones estratégicas, propuestas y actividades a realizar en los tres años, acompañadas de un cronograma de ejecución y sus posibles fuentes de financiamiento, así como la definición de los responsables de la ejecución.

Finalmente, se incorpora una sección incluye un apartado de seguimiento y evaluación del PEI, utilizando un sistema de medición de alertas por colores o semáforo, para el monitoreo de acciones, pudiendo obtener los resultados, avances o desviaciones e ideas de mejora continua que contribuirán a la toma de decisiones oportunas.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, mantienen un presupuesto deficitario para el cumplimiento del mandato constitucional y legal a lo largo del periodo de ejecución del PEI 2024-2026, debido a las constantes reducciones del presupuesto institucional a lo largo de los últimos cinco años o bien de periodos fiscales anteriores, demostrando con ello que la presupuestación de la Hacienda pública sigue focalizado la administración financiera en proyectos de inversión pública sin la transversalización del enfoque de cumplimiento de los derechos humanos de la población.

BASE LEGAL

Para comprender los alcances de la Planificación Estratégica 2024-2026, es necesario precisar lo expresado en el Art. 194 de la Constitución de la República, en donde se establecen las



funciones del Procurador o Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos. La PDDH es una institución estatal con rango constitucional, de carácter permanente e independiente y autonomía administrativa, cuyas atribuciones se encuentran enumeradas en la Constitución de la República y en su ley de creación, cuyos textos principales, se presenta a continuación.

Constitución de la República de El Salvador

Art. 194. Corresponde al Procurador para la defensa de los derechos humanos:

1. Velar por el respeto y la garantía a los Derechos Humanos;
2. Investigar, de oficio o por denuncia que hubiere recibido, casos de violaciones a los Derechos Humanos;
3. Asistir a las presuntas víctimas de violaciones a los Derechos Humanos;
4. Promover recursos judiciales o administrativos para la protección de los Derechos Humanos;
5. Vigilar la situación de las personas privadas de su libertad. Será notificado de todo arresto y cuidará que sean respetados los límites legales de la detención administrativa;
6. Practicar inspecciones, donde lo estime necesario, en orden a asegurar el respeto a los Derechos Humanos;
7. Supervisar la actuación de la Administración Pública frente a las personas;
8. Promover reformas ante los Órganos del Estado para el progreso de los Derechos Humanos;
9. Emitir opiniones sobre proyectos de leyes que afecten el ejercicio de los Derechos Humanos;
10. Promover y proponer las medidas que estime necesarias en orden a prevenir violaciones a los Derechos Humanos;
11. Formular conclusiones y recomendaciones pública o privadamente;
12. Elaborar y publicar informes;
13. Desarrollar un programa permanente de actividades de promoción sobre el conocimiento y respeto de los Derechos Humanos;
14. Las demás que le atribuyen la Constitución o la Ley.

Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos²

Art. 11, retoma textualmente todas las atribuciones del Procurador o Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, establecidas en el artículo 194 de la Constitución de la República de El Salvador.

Art. 12: Además de las atribuciones contempladas en el artículo anterior, el Procurador tendrá las siguientes:

1. Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos y plazos legales en los distintos recursos que hubiere promovido o en las acciones judiciales en que se interesare;
2. Velar por el respeto a las garantías del debido proceso y evitar la incomunicación de los detenidos;
3. Llevar un registro centralizado de personas privadas de su libertad y de centros autorizados de detención;
4. Presentar propuestas de anteproyectos de leyes para el avance de los derechos humanos en el país;
5. Promover la firma, ratificación o adhesión a tratados internacionales sobre derechos humanos;
6. Emitir resoluciones de censura pública contra los responsables materiales o intelectuales de violaciones a los derechos humanos;
7. Procurar la conciliación entre las personas cuyos derechos han sido vulnerados y las autoridades o funcionarios señalados como presuntos responsables, cuando la naturaleza del caso lo permita;
8. Crear, fomentar y desarrollar nexos de comunicación y cooperación con organismos de promoción y defensa de los derechos humanos, gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales, tanto nacionales como internacionales y con los diversos sectores de la vida nacional;
9. Emitir el reglamento para la aplicación de la presente ley y los reglamentos internos que fueren necesarios;

² Asamblea Legislativa, Decreto Legislativo No.183 del 20 de febrero de 1992, publicada en Diario Oficial No.45, Tomo 314 del 3 de marzo de 1992.

10. Nombrar, remover, conceder licencias y aceptar renunciaciones a los funcionarios y empleados de la institución;
11. Elaborar el proyecto de presupuesto anual y remitirlo a la instancia correspondiente;
12. Las demás que le atribuyan la Constitución o la Ley.

ANÁLISIS SITUACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Situación estructural de los Derechos Humanos en El Salvador³

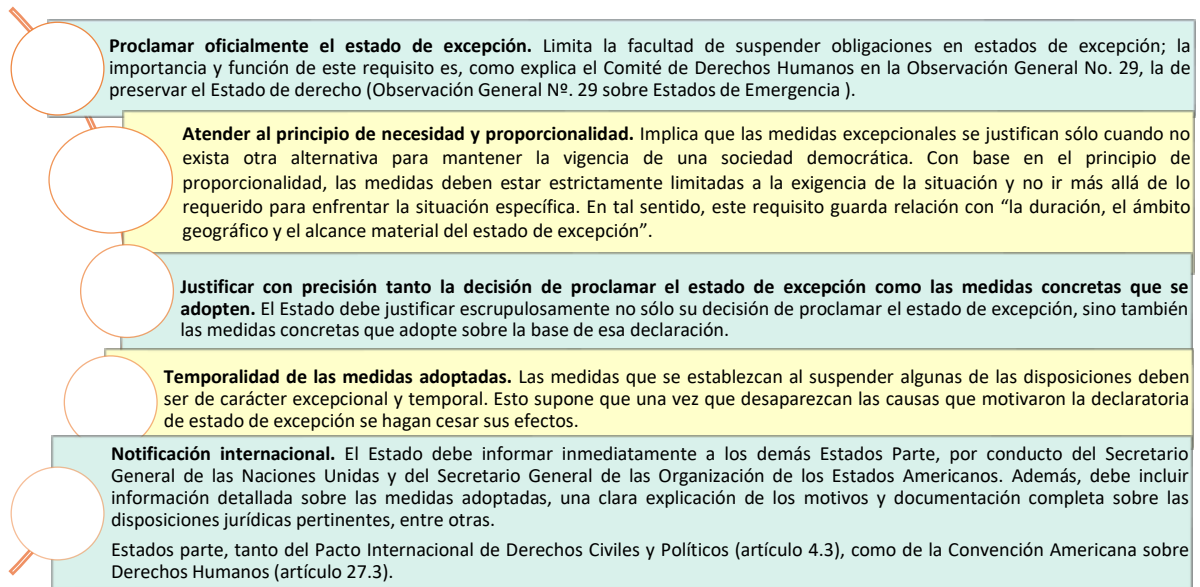
En el presente, la situación de los derechos humanos en el país está fuertemente condicionada por el Régimen de Excepción (Esta iniciativa ha sido una herramienta constitucional clave para combatir la inseguridad. Los homicidios han descendido a niveles históricos). Respecto de las implicaciones identificables, relacionadas con los derechos humanos y que entrañan posibles vulneraciones a los mismos, es importante remitirse como punto de partida al estándar en la materia acerca de los estados o regímenes de excepción o emergencia. En primer lugar, es trascendental señalar que en un sentido amplio y general, el Estado salvadoreño está obligado a cumplir con sus compromisos internacionales, constitucionales y legales de respetar y garantizar, en todo momento, el pleno goce de estos derechos; ello solo puede verse temporalmente suspendido en situaciones de crisis o emergencias extraordinarias que ameriten tal medida, como sucedió con la aprobación del régimen de excepción, el 27 de marzo de 2022 mediante el Decreto Legislativo No. 333.

La Organización de las Naciones Unidas ha señalado la importancia de precisar que en ningún momento la declaratoria de un régimen o estado de excepción, implica discrecionalidad para actuar al margen de la ley y sin control alguno. Por el contrario, en estas situaciones el Estado debe estar sometido a controles de legalidad constitucional y del derecho internacional de los derechos humanos, además de cumplir con determinados requisitos específicos, entre los que se destacan⁴:

³ PDDH, Observatorio de Derechos Humanos y Realidad Nacional, octubre 2023

⁴ Principales Estándares Internacionales de Derechos Humanos aplicables al tema de Estados de Excepción, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, Guatemala, diciembre 2021.





En consecuencia, es esencial subrayar que la suspensión de garantías a partir de decretos de regímenes o estados de excepción debe ser justificable y, además no debe abarcar una amplia gama de derechos fundamentales. Más bien, como se verá a continuación, hay toda una serie de estos que bajo ningún contexto pueden ser limitados o suprimidos, ya que dichas medidas tienen que comprenderse estrictamente como un mecanismo al que solo debe acudir como última instancia para reestablecer la normalidad, el orden y la seguridad ciudadana, cuando estas se hayan visto gravemente alteradas. Por lo tanto, es importante reiterar al gobierno salvadoreño que, de acuerdo con lo establecido en los tratados internacionales y en la Constitución de la República, se encuentra obligado a actuar en consonancia con estos estándares y, por lo tanto, se debe enfatizar que existen ciertos derechos que no pueden suspenderse en ninguna circunstancia⁵. Particularmente, se hace referencia a los derechos relativos a la vida, a la integridad personal y prohibición de la tortura; prohibición de la esclavitud y servidumbre; prohibición de ser encarcelado por incumplimiento de una obligación contractual; principio de legalidad y de retroactividad; derecho al reconocimiento de la

⁵ Tal como lo establece el artículo 4.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo. 27.2.

personalidad jurídica; derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión; protección a la familia; derechos del niño – y de la niña –; derecho a la nacionalidad y derechos políticos.

Además, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también incluye la prohibición de suspender las garantías judiciales indispensables para la protección de cada uno de los derechos indicados. De acuerdo con los órganos internacionales de protección de los derechos humanos, tanto del sistema universal como del interamericano, el listado de derechos inderogables en un régimen de excepción no es exhaustivo, sino que se extiende también a la prohibición de detenciones arbitrarias, así como a las garantías judiciales, incluyendo el recurso de *habeas corpus* o exhibición personal, amparo y los principios del debido proceso, como es el caso de la presunción de inocencia.

Del mismo modo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha hecho hincapié en cuanto al impacto que se pueda tener una medida de excepción en el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC); así como las limitaciones en la práctica al trabajo de personas defensoras de derechos humanos y en el ejercicio de la protesta social, las condiciones de detención de las privadas y privados de libertad, entre otras cuestiones⁶.

En congruencia con lo anterior, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos también ha expresado su preocupación respecto a la persistencia de detenciones masivas y presuntamente arbitrarias; como también el incumplimiento de las garantías judiciales; señalando que las políticas públicas sobre seguridad ciudadana deben dar respuestas eficaces y eficientes a las demandas de una sociedad democrática, desde un enfoque integral sobre las causas y consecuencias de la criminalidad, y dentro de los límites que establecen los estándares internacionales en la materia⁷. Además, destaca el deber jurídico que tiene el Estado salvadoreño de asegurar, incluso bajo el mencionado régimen, las garantías judiciales, el debido proceso y el acceso a un recurso adecuado y efectivo. Finalmente, urge a garantizar recursos judiciales adecuados, efectivos y accesibles a las personas detenidas o sometidas a la prisión preventiva, la cual se considera como una medida de carácter excepcional.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que en El Salvador existen problemáticas fundamentales en torno a la aplicación adecuada de los estándares internacionales en materia de derechos

⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales examinó el sexto informe periódico de El Salvador, en sus sesiones celebradas del 26 al 28 de septiembre de 2022.

⁷ CIDH, comunicado de prensa de fecha 11 de noviembre de 2022. Siete meses del régimen de excepción: CIDH recuerda a El Salvador cumplir sus obligaciones de derechos humanos.
<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2022/254.asp>.

humanos. Por un lado, a nivel normativo, se continúan sin aprobar importantes tratados internacionales y regionales de derechos humanos y sus protocolos facultativos⁸, se mantienen normas que resultan inadecuadas, contrarias o insuficientes a los instrumentos ratificados y se retrasa permanentemente la discusión y aprobación de importantes propuestas de leyes vinculadas especialmente a los derechos de los grupos en mayor condición de vulnerabilidad⁹.

Asimismo, no hay lineamientos concretos (efectivos y generales) para que el funcionariado salvadoreño incorpore los estándares de derechos humanos en su práctica pública, especialmente en aquella que involucra el diseño, adopción, ejecución y seguimiento de políticas, planes, programas de gobierno y en general en la fundamentación jurídica de sus decisiones.

Ambas problemáticas tienen a su base la falta de medidas que faciliten la aplicación de los estándares, de manera particular existe la urgente necesidad de diseñar e implementar un mecanismo adecuado que proporcione un mapa de ruta hacia la realización de los derechos de las personas en mayor condición de vulnerabilidad, ponga en funcionamiento programas y respuestas coordinadas, vincule los derechos humanos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), facilite la cooperación internacional en este ámbito y en definitiva proporcione pautas que instruyan un examen, exhaustivo, oportuno y participativo que integre el derecho internacional de los derechos humanos a la norma y práctica nacional.

De manera particular preocupa la falta de medidas concretas tendientes a la promoción y transversalización del enfoque basado en derechos humanos en toda la actividad pública. Este aspecto fundamental dentro de un Estado Democrático de Derecho invita a la centralidad humana, la equidad e integración intergeneracional y a un enfoque diferencial con énfasis territorial, particularmente para atender las problemáticas de las poblaciones en situación de

⁸ Convención internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas; Protocolo facultativo de la Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles o degradantes; Protocolo Segundo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Convención UNESCO sobre la eliminación de la discriminación en la educación; Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales; Convención Interamericana sobre Desapariciones Forzadas de Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Destinado a Abolir la Pena de Muerte; Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño para establecer un procedimiento de comunicaciones; Convención relativa a la lucha contra la Discriminación en las Esferas de la Enseñanza; Convenio 97 de la OIT Sobre los trabajadores migrantes; Convenio 143 de la OIT Sobre los trabajadores migrantes, en condiciones abusivas para la igualdad de oportunidades y de trato; Convención sobre la imprescriptibilidad de crímenes de guerra y de crímenes de lesa humanidad; Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia; Convenio 102 de la OIT relativo a la norma mínima de la seguridad social; Convención sobre el Estatuto de los Apátridas.

⁹ Ley de Soberanía y Seguridad Alimentaria y Nutricional; Ley de Atención Integral hacia la Persona Adulta Mayor; Ley de Identidad de Género; Ley de Gestión de Residuos de El Salvador y la Ley para El Reconocimiento y Protección Integral de las Personas Defensoras de Derechos Humanos y para la Garantía del Derecho a Defender Derechos Humanos, Ley Transitoria de Regularización Migratoria para Población de Origen Centroamericano y la Ley para el Otorgamiento de Protección Internacional en El Salvador.

mayor vulnerabilidad (mujeres, niños, niñas y adolescentes, pueblos originarios, personas LGTBI+, personas con discapacidad, migrantes, personas de edad, población rural y personas con VIH, entre otros), que suelen ser las receptoras de la exclusión y la discriminación estructurales.

Otro aspecto por mejorar es la coordinación interinstitucional del Estado y coordinación institucional para obtener resultados integrales y efectivos, complementar y unificar esfuerzos, focalizar acciones, aprovechar los recursos de forma más eficiente y lograr los objetivos trazados.

Por ello es importante la adopción de distintas vías de participación ciudadana, de carácter permanente, tales como audiencias especiales y órganos consultivos oficiales entre los tres poderes del Estado encaminadas a priorizar los objetivos nacionales, promoviendo un debate informado e incorporando de manera transparente los compromisos adquiridos y las responsabilidades asumidas. Este proceso también debería incluir la participación de distintos niveles del funcionariado público, entidades privadas, organizaciones de la sociedad civil, representantes de grupos en condición de vulnerabilidad, sindicatos, colegios profesionales y sectores académicos.

También debe agregarse la falta de diagnósticos rigurosos acerca de los principales problemas de derechos humanos en los ámbitos de apuesta pública más estratégica. El cambio en esta situación requiere la disposición para valorar la existencia de los estudios disponibles que contengan información oportuna y considerar sus contenidos de manera pertinente, de tal manera que, junto con la participación directa de las personas o comunidades, se tomen las decisiones públicas más acertadas a corto, mediano y largo plazo.

Además, la adopción de dichas acciones brindaría una oportunidad invaluable para establecer un compromiso firme y prioritario en materia de derechos humanos, articulando objetivos, acciones y metas a nivel nacional compatibles con las obligaciones internacionales en esta materia, que voluntariamente el Estado salvadoreño se ha comprometido a cumplir, especialmente respecto de la no discriminación y acentuando el carácter indivisible e interdependiente de los derechos humanos.

1. Política de Género de la PDDH

En el análisis de la Política de Género institucional, es importante tener como punto de partida el marco que rige la aplicación de la transversalización del Enfoque de Género en las

instituciones del Estado salvadoreño, lo cual tiene su fundamento en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra Las Mujeres- LIE- en donde, muestra que El Salvador en cumplimiento a los compromisos regionales e internacional contraídos, requiere integrar los principios de igualdad y no discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que se obliga a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género que tiene como objetivo descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres y hombres, en el disfrute de los derechos humanos en todos sus ámbitos.

Es así como la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, ha venido desde los años 2009, 2015-2020 y actual 2022-2027 desarrollando a través de la elaboración de Políticas Institucionales de Igualdad de Género, el compromiso en la aplicación en materia de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres. Durante los períodos mencionados la institución puede identificar algunos logros importantes, así mismo también desafíos que se deben abordar de cara a fortalecer las actuaciones de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en materia de igualdad de género.

Algunos datos que se encuentran en el diagnóstico de género 2021 en las siguientes áreas son:

2. Capacitación y sensibilización del personal.

El 27.2% (dato 2021) del total del personal que labora en la institución se ha capacitado o sensibilizado sobre los derechos humanos de las mujeres o el enfoque de género, siendo las mujeres quienes en mayor medida han participado en los procesos de formación. Desde el año 2016 se cuenta con un mapeo sobre personal capacitado para la transversalización del Enfoque de Género. Los esfuerzos de formación y sensibilización al interior de la PDDH han dado resultados positivos, ya que el 65% del personal, expresa que tiene mucho interés por las cuestiones de género. Pero aún existe un desafío importante de cara a lograr que los procesos de formación permitan generar y fortalecer las capacidades para la transversalización del enfoque de género, transitando de un abordaje centrado en la sensibilización a uno que potencie habilidades técnicas y contribuya a la mejora del clima organizacional en función de la igualdad de género.

3. Creación de instancias institucionales para la implementación de la Política.

La creación de la Comisión Institucional de Seguimiento a la Política Institucional de Igualdad de Género (**CISPIIG**) y de la Red de Referentes de Género (**RRG**) que funcionaron entre los años 2017-2019 (dato 2021) y se retomaron en el año 2022, permiten poner en marcha las acciones orientadas a avanzar en el cumplimiento de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia al interior de la institución. Así también la institución se ha fortalecido con la creación de la Unidad de Atención Especializada para mujeres víctimas de violencia (2014), y la Unidad de Género Institucional (2016) las cuales dependen directamente de la Procuradora Adjunta de la Mujer y la Familia. Siendo un desafío importante de cara a lograr la aplicación transversalización del enfoque de género, en el ámbito institucional, el dotar de apoyo técnico y los recursos necesarios a las unidades organizacionales para comprometerse con los mandatos establecidos en las leyes.

4. Generación de capacidades institucionales para la transversalización del enfoque de género.

La institución ha elaborado instrumentos técnicos que orientan al personal para transversalizar el enfoque de género, algunos de carácter general y otros para áreas específicas como:

- a) Directrices generales para la incorporación del Enfoque de Género en la aplicación del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para Las Mujeres (2017 y revisado en el 2023);
- b) Incorporación del Enfoque de Género a nivel de acciones y proyectos, algunos con presupuesto indicativo (PEI. 2018-2020; PEI. 2021-2023);
- c) Protocolo de atención a casos internos sobre violencia y discriminación por razones de género (2017 y revisado en el 2023).

5. Acciones para la especialización desde el enfoque de género de los servicios que presta la PDDH.

En materia de promoción y educación en derechos humanos de las mujeres y género se identifican los siguientes avances:

- a) Desarrollo de una oferta de cursos, diplomados y jornadas de capacitación en temas relacionados a los derechos humanos de las mujeres (DHM) y el enfoque de género por parte de la Escuela de Derechos Humanos (EDDH), en coordinación con la Procuradora Adjunta de la Mujer y la Familia y la Unidad de Género Institucional, dichos cursos son

brindados tanto a instituciones públicas, comunidad educativa, mujeres y ciudadanía en general.

- b) Promoción de estos temas por parte de las delegaciones departamentales, a partir de los planes anuales de formación o ejecutando actividades que son requeridas por la EDDH.

6. Protección de derechos humanos, los principales avances son los siguientes:

- a) Creación del Departamento por el Derecho Humano a la Salud y del Departamento Especializado en Atención Victimológica.
- b) Reapertura del Departamento de Legislación y Procesos Constitucionales y Justicia Internacional
- c) Instalación de salas para la atención a mujeres víctimas de violencia en la sede central y en ocho delegaciones departamentales, así como el establecimiento por parte de la Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia (UAEM) de directrices para brindar este tipo de atención.
- d) En las salas de atención a mujeres víctimas de violencia también se atienden a población en situación de desplazamiento forzado o que enfrenta otro tipo de vulneraciones a sus derechos.
- e) Elaboración de 71 posicionamientos, pronunciamientos y comunicados públicos relacionados a los derechos humanos de las mujeres.
- f) Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI) que incluye en algunos de sus módulos la desagregación por sexo de la información, así como de otras variables como la información actualizada para el Observatorio de Derechos Humanos y Realidad Nacional.

En el período del Plan Estratégico Institucional (PEI-2024/2026) se ejecutará plenamente la Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG) y el “Protocolo de atención a casos internos sobre violencia y discriminación contra Las Mujeres”. Esta, tiene como objetivo general: “Institucionalizar la transversalización del enfoque de género en el quehacer de la PDDH, a fin de contribuir al fortalecimiento de sus capacidades para la protección, promoción y educación de los derechos humanos de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, tanto al interior de la institución como en la sociedad”.

7. Marco de intervención de la PIIG 2022-2027 en tres ejes estratégicos:



EE1- Protección de los Derechos Humanos con Enfoque de Género e Interseccional.

EE2- Promoción y educación en Derechos Humanos para la Igualdad Sustantiva.

EE3- Fortalecimiento y desarrollo institucional de las capacidades para la transversalización del Enfoque de Género. Indicadores de impacto y resultados. Once resultados. Treinta y siete líneas de acción.

Es importante, destacar que para el seguimiento e implementación de la PIIG 2022-2027 se crean por acuerdo institucional las siguientes instancias responsables:

- 1)** Comisión Institucional de Seguimiento a la Política Institucional de Igualdad de Género CISPIIG con un personal de diferentes áreas organizativas, un total de doce personas. El objetivo es ser la instancia de máximo nivel institucional de coordinación interna para el seguimiento a la implementación de la PIIG y su Plan de acción, a través de la dinamización de acciones que contribuyan a su cumplimiento.
- 2)** Red de Referentes de Género, integrada por las delegadas y delegados departamentales de los trece departamentos del país. El objetivo ser la instancia de coordinación responsable del seguimiento a los avances en las delegaciones departamentales de los compromisos de la PIIG y su Plan de acción, así como, apoyar el trabajo que estas realizan identificando obstáculos y propuestas de solución.

Para ello, el instrumento que facilita el seguimiento y monitoreo de la PIIG es el Plan de acción y los Planes de acción anuales, año con año se elabora un informe que expone el cumplimiento de lo establecido en cada periodo y orienta las mejoras para el fiel cumplimiento de lo establecido en la PIIG.

METODOLOGÍA Y MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

El Plan estratégico institucional representa el horizonte de planeación de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos entre los años 2024 y 2026, para perfilarlo, se programaron talleres de reflexión sobre el papel de la institución de cara a la generación de valor público en beneficio de la población, utilizando las técnicas propias de la gestión pública como la definición de resultados esperados para la mejora de las condiciones en la población y las acciones inmediatas traducidas en actividades de protección, promoción y formación de los derechos humanos, aspectos medibles por medio de indicadores de gestión y un proceso de evaluación de resultados mediante el monitoreo de las acciones en los planes anuales en contraste con el cumplimiento de los objetivos estratégicos y los resultados esperados.

Se realizó en dos etapas: Diagnóstico situacional, producto de ello, se consolidó el Plan Estratégico.

El diagnóstico institucional fue desarrollado durante los meses de julio y septiembre/2023.

La metodología utilizada incluyó un análisis documental de los derechos humanos en el país, con los insumos que del Observatorio de Derechos Humanos y Nacional.

Para el diagnóstico de Autoevaluación se utilizaron los lineamientos de La Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública (CICGP), que en su epígrafe 3 dice: “Una gestión pública se orientará a la calidad cuando se encuentre referenciada a los fines y propósitos últimos de un Gobierno democrático, esto es, cuando se constituya en:

- a. Una gestión pública centrada en el servicio al ciudadano; y,
- b. Una gestión pública para resultados.

La Carta Iberoamericana propone 14 principios, nueve ejes u orientaciones estratégicas, y sugiere el uso de 17 diversas acciones e instrumentos para lograr una gestión pública de calidad centrada en el ciudadano y para resultados. Los nueve ejes estratégicos de la Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública (CICGP)son los siguientes:

- 1. Una gestión pública al servicio de la ciudadanía;
- 2. Una gestión pública para resultados;
- 3. Compromiso social y ambiental;
- 4. Responsabilidad dirigente, liderazgo y constancia de objetivos;
- 5. Gestión por procesos;
- 6. Desarrollo de capacidades de los empleados públicos;
- 7. Participación de los empleados públicos para la mejora de la calidad de la gestión;
- 8. Proceso continuo de aprendizaje, innovación y mejora de la calidad;
- 9. Relaciones de colaboración y cooperación orientadas a la mejora de la calidad.

Esta herramienta de autoevaluación proporcionó ideas de mejora y proyectos que se han incluido en el plan estratégico para fortalecer y desarrollar la institución.

Los resultados han tenido un incremento con respecto a la autoevaluación realizada en el año 2022.

Para la elaboración del Plan estratégico se realizaron entrevistas con personal clave, con la metodología de grupos focales, donde se aplicaron técnicas y herramientas para actualizar los objetivos y ejes estratégicos, las acciones, proyectos y actividades a desarrollar en los tres años de vigencia del presente Plan de acuerdo con la misión y visión institucional.

Se elaboró una matriz de resultados estratégicos que facilitaría la recopilación de información de las Procuradurías Adjuntas Específicas y de las Unidades de Apoyo al Despacho, debiendo priorizar las acciones y proyectos estratégicos para el período.

ANÁLISIS DE FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO, FCE

Los factores críticos de éxito son puntos clave que, al estar bien ejecutados, definen y garantizan el desarrollo y crecimiento de una institución, logrando sus objetivos. Por el contrario, cuando estos mismos factores se pasan por alto o se ignoran, contribuyen al debilitamiento de la organización.

Los factores críticos de éxito tienen que encontrarse a través de un estudio a fondo de los objetivos propios de la institución, derivan de su misión, su visión y sus valores, tornándose referencias obligatorias y esenciales para que la institución permanezca y mantenga un buen desempeño profesional, constitucional y legal. Constituye una excelente herramienta de planificación estratégica al reconocer y publicar sus factores críticos de éxito, tanto operacionales como en el trabajo y coordinación interinstitucional e Internacional.

Factores clave de éxito en la Planeación Estratégica de la PDDH

1. Intervención de todos los actores estratégicos de la organización;
2. Claridad, de pensamiento y comunicación;
3. Cultura organizacional y valores;
4. Constancia y procesos de gestión;
5. Uso de Protocolos y Metodologías apropiada.
6. Seguimiento semestral de los planes anuales en concordancia con el Plan Estratégico

7. Evaluación de los resultados

Los resultados del análisis FCE:

FACTORES CRITICOS DE ÉXITO DE LA PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS	
FACTORES DE EXITOS OPERACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> * Ser de rango constitucional. * Marco normativo interno que facilita el trabajo. * Experiencia técnica por el personal en diferentes temáticas de derechos humanos. * Personal con amplia trayectoria y especialización en derechos humanos. * Respuesta inmediata, oportuna y eficaz al usuario, haciendo uso de herramientas tecnológicas y redes sociales. * Resultados efectivos al tener presencia en todo el territorio. * Alto interés en la formación y capacitación del personal. * Creatividad para continuar con el Fortalecimiento de capacidades del personal en modalidad de Aula Virtual. * Personal formado en temáticas disponibles para resolución de casos. * Nombramiento de personal para el fortalecimientos de las Delegaciones. * Fortalecimiento de la carrera administrativa en la promoción y ascenso del personal. * Compromiso y disponibilidad de los Delegados y Delegadas en el trabajo. * Disposición del personal en el cumplimiento de diferentes tareas asignadas. * Credibilidad institucional. * Percepción de buena calidad en la prestación de servicios. * Existencia de un contrato colectivo y su cumplimiento incluyendo incentivos adicionales. * Coordinación y colaboración entre Delegaciones.



FACTORES CRITICOS DE ÉXITO DE LA PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS	
	<ul style="list-style-type: none"> * Reconocimiento de la población a la labor de la Procuraduría. * Reconocimiento constitucional que se le da a la figura del Procurador o Procuradora. * Descentralización de firmas de pronunciamientos institucionales permiten dar respuesta inmediata e inciden en la disminución de mora. * Implementación de la Políticas Institucional de Igualdad de Género. * Implementación de la Política Institucional de Gestión Ambiental. * Instalación de Redes Locales e Inalámbricas en todos os edificios de la sede central y en las Delegaciones Departamentales. * Las nuevas tecnologías instaladas dentro de los equipos para trabajar de forma remota. * Herramientas informáticas que nos facilitan el trabajo. * Revisión y Actualización constante del Sistema informático de Gestión Institucional (SIGI). * Contar con más capacidad de ancho de banda de acceso a internet lo que permite mejoras en el trabajo. * La creación de la Coordinación de las Delegaciones Departamentales, fortaleciendo, sistematizando y ordenando el trabajo institucional, agilizando la comunicación y la respuesta en los procesos misionales y de apoyo institucional. * Modernización de los procesos de formación de la Escuela de Derechos Humanos: Registro Académico, Aula Virtual, y presencia en todos los territorios departamentales y locales.
FACTORES DE EXITOS EN EL TRABAJO Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERNACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> * Reconocimiento y acreditación internacional. * Miembro activo de la Alianza Global de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (GANHRI). * Miembro activo de la Red de Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del Continente Americano (RINDHCA). * Miembro activo de la Federación Iberoamericana de la Ombudsperson cuya misión es brindar un foro para la



FACTORES CRITICOS DE ÉXITO DE LA PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

cooperación, el intercambio de experiencias y la promoción, difusión y fortalecimiento de la institución del Ombudsperson **(FIO)**.

- * Reconocimiento de la figura del Procurador o Procuradora por parte de los Ombudsperson de la región latinoamericana.
- * Capacidad para posicionar la agenda de Derechos Humanos a nivel Regional, nacional e internacional.
- * Capacidad de gestión de cooperación externa
- * Presencia de la PDDH a nivel nacional e internacional.
- * Las relaciones interinstitucionales que mantienen las Delegaciones Departamentales con sociedad civil e instituciones del Estado.
- * Buena coordinación con las instituciones a nivel local.
- * El nivel de demanda de la incidencia institucional ha crecido.
- * Acciones de coordinación con la cooperación internacional.
- * Institución única de protección y defensa de derechos humanos no jurisdiccional.
- * Alianzas estratégicas con instituciones de Sociedad Civil en las actividades de protección y promoción.
- * En el Ámbito del trabajo Interinstitucional, se han fortalecido los mecanismos de coordinación, cooperación y asistencia técnica con la firma de diversas Cartas de Entendimiento y Convenios de Cooperación con institucionales nacionales e internacionales:
 - Carta de Entendimiento entre la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador y la Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala (marzo 2023)
 - Carta de Entendimiento entre la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador y la Defensoría del Pueblo de la República de Colombia (marzo 2023)
 - Carta de Entendimiento entre la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador y la Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia (julio 2023)
 - Convenio de Cooperación entre la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador y Justice Education Society of British Columbia, Canadá. (“Iniciativa

FACTORES CRITICOS DE ÉXITO DE LA PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

	<p>regional para combatir la trata de personas y procurar justicia a mujeres y niñas de Guatemala, El Salvador y Honduras”). (julio 2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento al Acuerdo de Subvención en Especie y Cooperación Técnica entre la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y Counterpart Internacional (USAID) (Julio 2023) • Seguimiento a la Carta de Entendimiento entre la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados • Seguimiento a la Carta de Entendimiento entre la Procuraduría General de la República y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. <p>* Amplio uso de herramientas de comunicación social para la difusión de la labor institucional.</p> <p>* Con la adopción de nuevas tecnologías los procesos se agilizan.</p> <p>* Disposición para adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos.</p> <p>* La gestión de la actual titular permite consolidar el mandato a nivel nacional e internacional con diferentes actores de la sociedad civil, políticos, y de la institucionalidad del país,</p> <p>* Fortalecimiento en el ejercicio de la función supervisora y verificadora de la PDDH.</p>
--	---

PLANIFICACIÓN POR RESULTADOS

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en el año 2017 inició con un cambio de modelo en la planificación; se cambió de áreas de gestión a un modelo de gestión por resultados para garantizar una atención oportuna a la población.

Se elaboró el proceso de planificación siguiente:



El diseño del Sistema de Planificación consta de cuatro componentes:

- 1) Diagnóstico
- 2) Plan Estratégico Institucional
- 3) Plan Anual Institucional
- 4) Seguimiento de planes

Todo proceso de gestión pública debe perseguir la creación de valor público, lo que tiene que reflejarse en resultados e impactos, cuantificables en la población objetivo, que permitan evaluar el rendimiento en todas sus dimensiones.

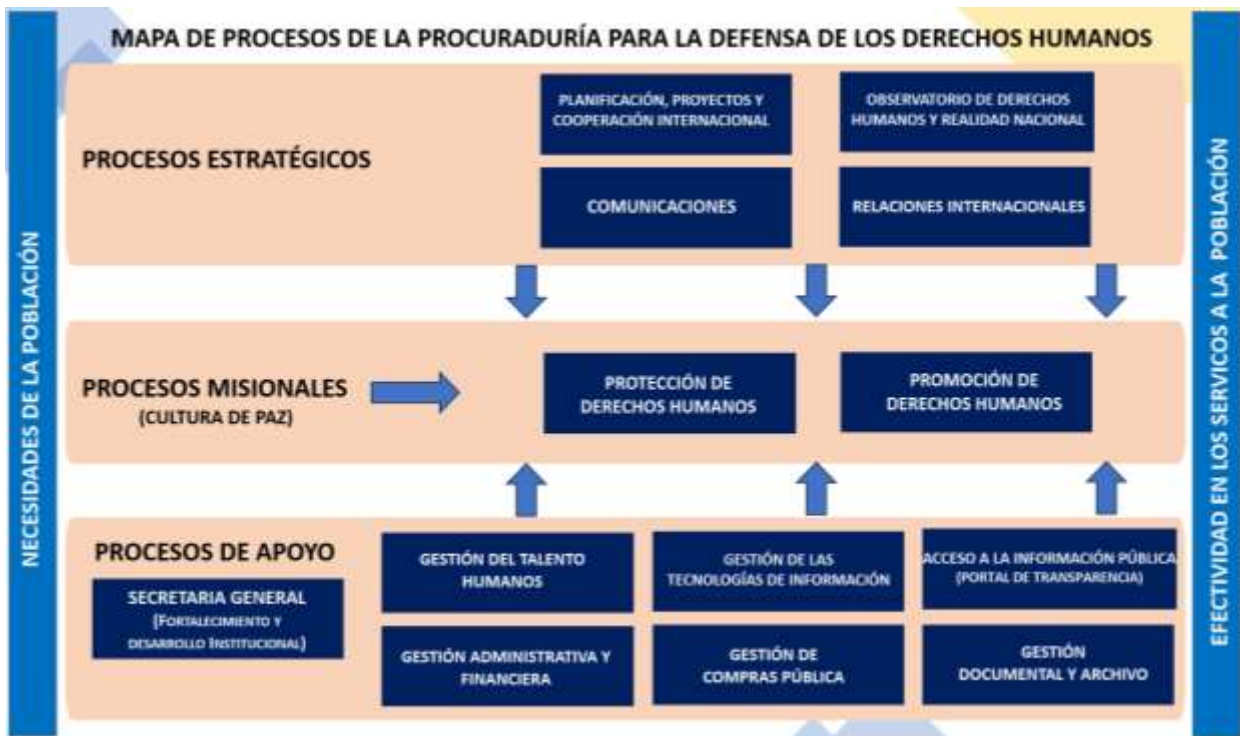
Para la objetiva determinación de resultados, se requiere analizar el progreso del desempeño y el nivel de alcance de las metas, trazadas con sistemas de información para el seguimiento, evaluación y control rigurosos y oportunos, que fundamenten la toma de decisiones y medidas correctivas.

La gestión pública por resultados requiere la implementación de sistemas de monitoreo, medición y control que permitan un adecuado control y la toma de decisiones.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos marcó la pauta para el inicio de una gestión por procesos en el año 2017, los cuales fueron elaborados y documentados.

En el año 2019 se elaboró el Manual de Calidad, integrado por la política de calidad, los objetivos de calidad, el mapa de procesos y los procesos de alto nivel.

Durante el período 2024-2026, continúa enfocando su modelo de gestión organizacional en el mapa de procesos siguiente:



Fuente: Elaboración propia de Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional

El mapa de Procesos de la PDDH está constituido por los procesos estratégicos, misionales y los de apoyo.

a) **PROCESOS ESTRATÉGICOS**

Los procesos estratégicos establecen la orientación y dirección, determinan el horizonte para los demás procesos y dirige a la institución en sus atribuciones



constitucionales y legales. Gestiona la planificación institucional, los proyectos y la cooperación internacional. Moderniza y rediseña a la organización armonizando los procesos misionales con los de apoyo e impulsando las comunicaciones, mide el estado situacional de los derechos humanos por medio del observatorio de derechos humanos y realidad nacional, proyecta a la institución a nivel nacional e internacional por medio del fortalecimiento y desarrollo de las relaciones internacionales a nivel latinoamericano y global.

Procesos estratégicos:

1. Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional
2. Observatorio de Derechos Humanos y Realidad Nacional
3. Comunicaciones y
4. Relaciones Internacionales

b) PROCESOS MISIONALES

Son claves porque son la razón de ser de la PDDH, enfocándose en la prestación de los servicios a la población y contribuye a la satisfacción de sus necesidades en materia de derechos humanos. En concordancia con estos, los procesos misionales velan por el respeto y garantía de los derechos humanos a través de la Protección y Promoción de estos.

Procesos misionales:

1. Protección de Derechos Humanos
2. Promoción de los Derechos Humanos

c) PROCESOS DE APOYO

Procesos de apoyo o soporte, conducidos por una Secretaría General, son aquellos que hacen posible que la operatividad institucional sea eficaz y eficiente, cuyo propósito es generar cultura y fortalecer competencias en el equipo humano, proveer recursos físicos por medio de procesos sistematizados de compras, almacenamiento. Fortalece la gestión administrativa y financiera y gestiona el desarrollo y uso eficiente de las tecnologías de información, todo ello para garantizar los apoyos o soportes necesarios

a la prestación del servicio a la población, en general procurar y hace posible que la institución funcione y disponga de los recursos para los demás procesos.

Procesos de apoyo:

1. Gestión del talento humano;
2. Gestión de tecnologías de información;
3. Gestión administrativa y financiera;
4. Gestión de compras públicas;
5. Acceso a la información pública (Portal de transparencia);
6. Gestión documental y archivo:

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

4.1 EJES ESTRATÉGICOS Y TRANSVERSALIDAD

Los ejes estratégicos que la PDDH ha definido son:

1. Protección de los Derechos Humanos;
2. Promoción de los Derechos Humanos;
3. Fortalecimiento y Desarrollo Institucional;
4. Trabajo Interinstitucional

La Igualdad de Género al igual que el fomento a una Cultura de Paz, constituyen los ejes de transversalización de la visión estratégica

Mapa Estratégico PDDH 2024-2026

M
I
S
I
Ó
N

“Velar por el respeto y garantía de los Derechos Humanos, supervisando la actuación de la Administración Pública frente a las personas mediante acciones de protección, promoción y educación, en concordancia con el Estado de Derecho y el Mandato Constitucional.”

V
I
S
I
Ó
N

Fortalecerse como la institución del Estado que vela por que la población goce plenamente de los derechos humanos, mejorando con ello el nivel de vida y las condiciones para su desarrollo.”

V
A
L
O
R
E
S

DIGNIDAD HUMANA: Respeto y buen trato que tiene derecho toda persona.
JUSTICIA: Igualdad y equidad sin discriminar a nadie y ejerciendo el derecho a ejercer derechos.
SOLIDARIDAD: Colaboración mutua y prestarse apoyo.
INTEGRIDAD: Actuar con verdad, honestidad y transparencia.
COMPROMISO: Brindar servicios con calidad, oportunidad y mística de trabajo en equipo.
TOLERANCIA: Capacidad para reconocer y respetar los derechos de las demás personas.

E
J
E
U
N
O

Protección de Derechos Humanos:

“Fortalecer los mecanismos de protección de derechos humanos brindando una atención oportuna, eficaz con una gestión eficiente e integral del mandato constitucional y legal.”

E
J
E
D
O
S

Promoción de Derechos Humanos:

“Contribuir a la prevención de violaciones a los derechos humanos para la adopción de actitudes y prácticas en el respeto y garantía de estos a través de la promoción, mediante procesos educativos, de difusión e investigación relacionados con el cumplimiento de sus principios, normas, estándares y mecanismos de protección.”

E
J
E
T
R
E
S

Fortalecimiento y Desarrollo Institucional:

“Impulsar cambios en la cultura organizacional enfocándose en el desarrollo de las capacidades técnicas, gerenciales y competencias del personal, así como fomentar un compromiso del personal para garantizar servicios de calidad a la población en un ambiente laboral respetuoso de los derechos humanos con un uso eficiente de los recursos.”

E
J
E
C
U
A
T
R
O

Trabajo Interinstitucional:

“Fomentar la cooperación técnica horizontal a nivel nacional e internacional por medio de la coordinación e interacción de instituciones a través de mecanismos de acción conjunta en torno a iniciativas, programas y proyectos comunes, en la formulación, construcción y ejecución colectiva de acciones que involucren actividades, recursos, potencialidades e intereses compartidos”.



La transversalización tiene la naturaleza de entre cruzar todas los ejes estratégicos, las acciones y actividades que se ejecutan en la institución, su abordaje no se circunscribe a una disciplina, o a un conjunto de disciplinas, se gestionan desde un enfoque integral.

La Procuraduría ha definido el eje transversal de Género, incorporándolo en la ejecución de los proyectos o acciones específicas dentro de cada uno de los ejes estratégicos del Plan Estratégico Institucional:



4.2 POLÍTICA DE GÉNERO

En el período del actual Plan Estratégico Institucional 2024-2026 se elaborará y desarrollará una nueva Política institucional de igualdad de género, que sea esta una herramienta que refleje el compromiso de la institución con los principios de igualdad y no discriminación, y con la metodología del enfoque de género. La política permitirá trazar una ruta a seguir en un período de seis años para alcanzar objetivos, metas y acciones definidas en la consecución de una cultura institucional que avance hacia la igualdad sustantiva en los servicios que la PDDH presta.

Entre los esfuerzos realizados por la PDDH para el avance de la igualdad de género están la Política Institucional de Equidad de Género y Plan de Acción elaborada en el año 2009, así como la Política Institucional de Igualdad de Género, PIIG 2015-2020 elaborada en el año 2014 aprobada el 23 de diciembre de 2014 por acuerdo institucional No.323 para llevarse a cabo en el período 2015-2020, constituyéndose en la normativa institucional que orienta y da coherencia a las acciones para incorporar, de manera transversal, el enfoque de género¹⁰ en la gestión institucional y en la promoción y protección de los derechos humanos.

En ese marco es sustancial continuar con este instrumento que permitan relacionar los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres, que incluya el enfoque de género en la promoción y protección de los derechos humanos, considerando sus especificidades y relacionándolos con los compromisos internacionales que el Estado salvadoreño debe honrar, así como la normativa nacional especializada en materia de derechos humanos de las mujeres vigentes en el país. Son mecanismos necesarios que contribuyen en el avance de una cultura para la igualdad, y, particularmente, una cultura institucional.

4.2.1 Lineamientos para las áreas de gestión u operativas

Para institucionalizar la transversalización del enfoque de género en la Política Institucional de Igualdad de Género, es importante la aplicación de los siguientes criterios orientadores.

¹⁰ Artículo 9: “Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres”.



Responsabilidad institucional.

La incorporación del enfoque de género en la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos es responsabilidad de todas las dependencias de esta institución.

Transversalidad e integralidad.

El enfoque de género estará presente en los distintos ámbitos, tanto internos como externos, en que actúa la PDDH. Para que opere eficazmente, este enfoque debe incluirse en todo el ciclo de los planes, programas y proyectos, es decir, en el diagnóstico, la formulación, la ejecución y la evaluación de las actuaciones institucionales en todas sus áreas de especialización.

Visión estratégica.

El enfoque de género está presente en las funciones básicas y los procesos claves que lleva a cabo la PDDH; de aquí la relevancia de priorizar las áreas de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género. La PIIG establece áreas de trabajo como planificación, presupuesto, sistema de protección de los derechos humanos, promoción, educación en derechos humanos, así como en el sistema integrado de gestión institucional, todo en estrecha relación con los Planes Estratégicos Institucionales.

Maximización de la eficacia.

La incorporación del enfoque de género se orienta a mejorar la calidad de los servicios de asistencia a las víctimas de violaciones o posibles vulneraciones a sus derechos, al tomar en cuenta el contexto de desigualdad que enfrentan las mujeres por su condición de género.

4.3 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN AMBIENTAL

Al inicio de la gestión 2022/2024, con el fin de proteger y preservar el medio ambiente, La Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, impulsa la creación de una política Institucional de Gestión Ambiental, aplicándose en todas las áreas de la institución y en las demás entidades con quienes contrate bienes o servicios, instrumento que será una concionante importante para lograr crear conciencia en el cuidado del medio ambiente y regular internamente todas las actuaciones a la mitigación y adaptación al cambio climático.

El objetivo general de la Política es el establecimiento de lineamientos que desarrollen una efectiva gestión ambiental al interior de la PDDH y en aquellas actividades propias de las competencias de la institución.

El principio rector de la Política Institucional de Gestión Ambiental se fundamenta en la transversalización de la dimensión ambiental en todas las áreas de la institución, avanzando así en el desarrollo sostenible, cumplimiento de la normativa ambiental vigente en el país, mejoramiento de los procesos internos con la incorporación de la sostenibilidad ambiental, previniendo el deterioro ambiental, con acciones internas y externas en el marco de la coordinación interinstitucional, adaptación e incluyendo acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático, participación activa del personal en la implementación y monitoreo de la política y una efectiva corresponsabilidad de las personas que forman parte de la institución en el cuidado y preservación de los recursos suministrados por la institución.

La Política Institucional de Gestión Ambiental ha definido estrategias y líneas de acción en consonancia con sus objetivos y principios, orientadas a un uso sostenible de los recursos naturales y la prevención de la contaminación, promoviendo así la conservación del medio ambiente y la biodiversidad con acciones de mitigación y adaptación al cambio climático. Estrategias y sus acciones que se resumen en:

Estrategia 1: Ecoeficiencia institucional

- 1.1. Compras sostenibles;
- 1.2. Ahorro energético;
- 1.3. Uso eficiente del combustible;
- 1.4. Optimización de recursos de oficina;
- 1.5. Aprovechamiento racional del recurso hídrico;
- 1.6. Prácticas de reciclaje;
- 1.7. Reforestación.

Estrategia 2: Educación ambiental

- 2.1. Compras sostenibles;
- 2.2. Conmemoración de fechas alusivas a la protección del medio ambiente.

Estrategia 3: Acción transversal

- 5.1. Adaptación de la estructura organizativa institucional para el cumplimiento de la normativa ambiental nacional. (creación de la Unidad Ambiental)
- 5.2. Transversalización de la gestión ambiental en los procesos institucionales.
- 5.3. Compras sostenibles;

MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS

EJE ESTRATÉGICO 1: PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	INDICADOR
Fortalecer los mecanismos de protección de derechos humanos brindando una atención oportuna, eficaz con una gestión eficiente e integral del mandato constitucional y legal.	Al menos seis mecanismos de protección de derechos humanos se han mejorado e innovados.
RESULTADOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES
R1.1) Servicios prestados por la PDDH a la población con calidad y excelencia.	I1.1 Cantidad de casos en proceso a lo largo del periodo de vigencia del Plan.
R1.2) Implementación de Protocolos de Actuación para las áreas especializadas en atención de casos.	I1.2 Al menos cuatro protocolos de actuación enfocados a la protección de derechos individuales, colectivos y de grupos en situación de vulnerabilidad son implementados.
R1.3) Acciones de monitoreo y verificación para proyectar la ampliación de la cobertura territorial.	I1.3 Cantidad de acciones de monitoreo, verificación y seguimiento por Procuradurías Adjuntas Específicas y Delegaciones Departamentales.
R1.3) Observación y Supervisión de los procesos electorales: Presidencial, Diputaciones y Gobiernos Locales	I1.3 Informes de la observación y supervisión de cada proceso electoral
R1.4) Ampliación, fortalecimiento y consolidación de las mesas temáticas a fin de abrir espacios a la sociedad civil y grupos en condición de vulnerabilidad.	I1.4 Al menos 7 mesas temáticas son fortalecidas y están funcionando con acciones de protección y promoción.

EJE ESTRATÉGICO 2: PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2	INDICADOR
Contribuir a la prevención de violaciones a los derechos humanos para la adopción de actitudes y prácticas en el respeto y garantía de estos a través de la promoción, mediante procesos educativos, de difusión e investigación relacionados con el cumplimiento de sus principios, normas, estándares y mecanismos de protección.	Sistema Nacional de Promoción con el enfoque moderno de una Escuela de Derechos Humanos implementado. Mallas Curriculares desarrolladas e implementadas Acreditaciones docentes aprobadas
RESULTADOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES
R2.1) Desarrollar e Impartir Cursos Básicos y Especializados de DDHH. Ejecutar acciones para el Programa de promoción de derechos humanos (realización de eventos, talleres, foros, capacitaciones sobre temáticas de derechos humanos).	12.1.1 Diseñadas y aplicadas herramientas metodológicas para la promoción de derechos humanos; 12.1.2 Número de eventos, talleres, Foros y capacitación desarrollados e impartidos.
R2.2) Promoción de los DDHH a través de tecnologías de la información (Aula virtual, Redes sociales, Campañas de difusión, Foros virtuales, material didáctico digital, Conmemoración de fechas significativas referentes a los Derechos Humanos, hardware y software).	12.2.2 Personas capacitadas en derechos humanos en las diferentes modalidades de docencia.
R2.3) Ejecutar acciones para el Programa de promoción de derechos humanos (realización de eventos, talleres, foros, capacitaciones sobre temáticas de derechos humanos)	12.3 Acciones de difusión y sensibilización en derechos humanos (campaña de cultura de derechos humanos, materiales distribuidos, fechas conmemorativas).
R2.4) Impartir Talleres y Jornadas (Jornadas infantiles, Jornadas departamentales, Ferias del Libro, Navidad con DDHH, Conmemoración de fechas significativas referentes a los Derechos Humanos.)	12.4 Número de talleres y jornadas ejecutadas en las diferentes modalidades.

EJE ESTRATÉGICO 3: FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3	INDICADOR
Impulsar cambios en la cultura organizacional enfocándose en el desarrollo de las capacidades técnicas, gerenciales y competencias del personal, así como fomentar un compromiso del personal para garantizar servicios de calidad a la población en un ambiente laboral respetuoso de los derechos humanos y la igualdad de género con un uso eficiente de los recursos.	Cambios y acciones implementadas para el desarrollo y fortalecimiento Institucional en el ámbito organizacional, técnico y administrativo
RESULTADOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES
R3.1) Fortalecimiento transversal, técnico y tecnológicamente, al recurso humano de la PDDH, para la mejora continua del perfil de competencias.	I3.1 -Plan de formación y capacitación continua de la PDDH desarrollado e implementado por el Departamento de Recursos Humanos.
R3.2) Constituidos e implementados equipos multidisciplinarios de mejora continua que impulsen cambios en la cultura organizacional, fortaleciendo el trabajo en equipo, optimizando los recursos humanos, financieros, materiales y tecnologías de información en la búsqueda del desarrollo institucional para un mejor servicio a la población.	I3.2 -Establecer al menos dos equipos multidisciplinarios de mejora continua para la atención a las personas usuarias. Y para la mejora de los servicios internos (RRHH, Tecnologías de Información y Depto. Administrativo)
R3.2) Implementar el Plan de Bienestar Laboral: Mejorar clima laboral de todo personal: Sensibilización, trabajo en equipo, actitudes, inteligencia emocional, autocuidado y, autoestima	I3.2 -Plan de Bienestar Laboral, con enfoque de género desarrollado e implementado por el Departamento de Recursos Humanos
R3.3) Implementación y actualización de los Manuales de Gestión Documental y Archivo, Manual de Inducción y Manual de Organización y Puestos	I3.3 -Manuales actualizados y ampliamente usados para el desarrollo y mejora de los servicios internos de la institución.
R3.4) Gestionados recursos financieros en el presupuesto gubernamental y otras fuentes para el fortalecimiento y desarrollo institucional para el logro de la calidad y la excelencia de los servicios que se prestan a la población en la promoción y defensa de los derechos humanos.	I3.4 Al menos dos demandas adicionales de fondos gubernamentales y gestión de fondos externos.

EJE ESTRATÉGICO 4: TRABAJO INTERINSTITUCIONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4	INDICADOR
Fomentar la cooperación técnica horizontal a nivel nacional e internacional por medio de la coordinación e interacción de instituciones a través de mecanismos de acción conjunta en torno a iniciativas, programas y proyectos comunes, en la formulación, construcción y ejecución colectiva de acciones que involucren actividades, recursos, potencialidades e intereses compartidos	<p>Convenios de Cooperación Técnica;</p> <p>Cartas de Entendimiento;</p> <p>Memorándums de Entendimiento;</p> <p>Mesas de trabajo interinstitucional;</p>
RESULTADOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES
R4.1). Gestión de la cooperación nacional e internacional que permita el intercambio de experiencias y mejores prácticas en el ámbito de la protección y promoción de los derechos humanos.	I4.1. Número de instrumentos de cooperación nacional e internacional firmados con Agencias de cooperación nacionales e internacionales.
R4.2). Fortalecimiento de las mesas de trabajo interinstitucionales en los temas de derechos humanos en el ámbito nacional e internacional, pudiendo incidir en el diseño de Políticas Públicas en materia de protección de los derechos Humanos.	I4.2. Número de acciones conjuntas en materia de derechos humanos derivadas del trabajo interinstitucional.
R4.3). Construcción conjunta con las agencias de cooperación propuestas para la mejora de los marcos institucionales nacionales en materia de derechos humanos que generen posibilidades de establecer respuestas sostenibles, predecibles y que cuenten con apoyo gubernamental.	I4.3. Número de propuestas conjuntas de cooperación internacional para la mejora de los marcos institucionales nacionales en materia de derechos humanos.

MATRIZ DE RESULTADOS ESTRATÉGICOS, ACCIONES Y ACTIVIDADES PARA LOS AÑOS 2024-2026

OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 1 PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
O1	1	Realizar investigaciones situacionales, con enfoque integral y multidisciplinario, sobre prácticas recurrentes o violaciones sistemáticas de violación a derechos humanos; trascendiendo al análisis situacional para incidir en patrones y causas estructurales de violación					\$ - 20,000.00	PADH y Procuradurías Adjuntas Específicas
O1	2	Fortalecer la gestión de seguimiento de las recomendaciones emitidas por la PDDH, a fin de verificar efectivamente su cumplimiento.					\$ -	PADH/Procuradurías Adjuntas Específicas/Delegaciones Departamentales
R1.1	3	Observancia en el seguimiento a la Ley de Procedimientos Administrativos, realizando mejoras para la atención a personas usuarias.				X	\$	PADH y Procuradurías Adjuntas Específicas/Delegaciones Departamentales
R1.1	4	Monitoreo sobre la atención a las personas usuarias con relación a los servicios en materia de protección de derechos humanos.					\$	Procuraduría Adjunta
R1.1	5	Fortalecimiento de las Delegaciones Departamentales y de las unidades del sistema de protección.					\$	PADH y Coordinación de Delegaciones
R1.2	6	Monitoreo del Sistema de Indicadores de Derechos Humanos				X	\$10,000.00	Procuradurías Adjuntas Específicas y Observatorio de DH y Realidad Nacional
R1.1	7	Investigar las violaciones a los derechos humanos de la niñez y juventud, mujer y familia, de las personas migrantes, personas con VIH, personas con discapacidad, adultos mayores, Derecho Humano a la Salud y los derechos derivados del medio ambiente.				X	\$	PADH y Procuradurías Adjuntas Específicas/Delegaciones Departamentales



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 1 PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
R1.1	8	Mantener una relación permanente con instituciones públicas y privadas que velen por el respeto de los Derechos Humanos en el país.				X	\$	PADH y Procuradurías Adjuntas Específicas/Delegaciones Departamentales
R1.2	9	Implementación de protocolo de actuación en el tema de Verificación Penitenciaria.				X	\$	Procuraduría para la Defensa de los Derechos de las personas Migrantes y Seguridad Ciudadana (PADMSC)/ Depto. Penitenciario/Delegaciones Departamentales.
R1.2	10	Promover buenas prácticas de procesos, iniciativas efectivas para la atención y mejora de los servicios				X	\$ -	PADH, Delegaciones Departamentales y Adjuntas Específicas
R1.3	11	Monitoreo de los derechos de las víctimas de graves violaciones a los derechos humanos en el contexto del conflicto armado salvadoreño				X	\$ -	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Civiles e Individuales (PADCI)
R1.3	12	Supervisión de los procesos electorales				X	\$180,000.00	PACDI/ Derechos Políticos
R1.3	13	Verificaciones de posibles violaciones a derechos humanos con enfoque multidisciplinario				X	\$	Procuradurías Adjuntas Específica/Unidades Especializadas y Delegaciones Departamentales.
R1.4	14	Revisar y actualizar normativas internas: Homologar con la LIE y LEIV dos normativas administrativas de la PDDH				X	\$ -	PADMF/Unidad de Género/ Comisión Normativa.
R1.4	15	Emitir los lineamientos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC), en los procedimientos del Sistema de protección.				X	\$ -	Titular/PADH y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC).



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 1 PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
R1.4	16	Seguimiento al trabajo con sectores en condición de vulnerabilidad-: Discapacidad, VIH, Adultos Mayores, Pueblos Indígenas, LGBTI+Q, Sindicatos, Educación y cultura (trabajo con mesas por sectores)				x	\$ -	PADESC, PADCI
R1.4	17	Elaboración del Programa de capacitación al 100% del personal de la PDDH "Manual de la PDDH para la atención a grupos vulnerables (Migrantes, DFI, DF, PPL,)				x	\$ 10,000.00	Procuraduría Adjunta para la Defensa de las personas Migrantes y Seguridad Ciudadana/EDH
R1.4	18	Creación de redes de participación ciudadana en distintas temáticas					\$ -	Procuradurías Adjuntas Específicas
R1.4	19	Trabajo con las mesas temáticas permanentes de derechos humanos para fomentar la participación de diferentes sectores de la sociedad en temas que afectan sus derechos					\$ 15,000.00	Procuradurías Adjuntas Específicas
R1.4	20	Programa de difusión sobre la atención a grupos vulnerables (Migrantes, DFI, DF, PPL)					\$ 5,000.00	Procuraduría Adjunta para la Defensa de las personas Migrantes y Seguridad Ciudadana/EDH



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 2 PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
OE2	1	Implementar el Sistema Nacional de Promoción con el enfoque moderno de una Escuela de Derechos Humanos (administración educativa, planeación y diseño curricular, impartición y sistema de calidad educativa, actualización administrativa, recursos infraestructura y tecnología, intercambio de experiencias, formación y acreditación docente, buenas prácticas e interdisciplinarietàad, incidencia social).				X	\$300,000.00	Dirección EDH/ Departamento de Tecnologías de Información
R2.1	2	Ejecución de Programa Formación de formadores (local y alimentación, material didáctico, papelería).				X	\$6,000.00	Dirección de la Escuela/Departamento de Educación
R2.2	3	Actualización de los servicios tecnológicos de la EDH: Aula virtual, Biblioteca institucional, Plataformas de comunicación)				X	\$9,000.00	Dirección EDH/ Departamento de Tecnologías de Información.
R2.2	4	Actualización de infraestructura y equipo informático de la EDH (Aula virtual, equipo tecnológico, software y hardware)				X	\$15,000.00	Dirección EDH/Secretaría General/ Departamento de Tecnologías de Información.
R2.3	5	Realización de investigaciones sobre diversas temáticas de Derechos Humanos				X	\$15,000.00	Titular PDDH/ Observatorio de DH y de la Realidad Nacional/ Delegaciones Deptales. / Procuradurías Adjuntas y sus Deptos.
R2.1	6	Desarrollar e Impartir Cursos Básicos y Especializados de DDHH (alimentación, material didáctico, impresiones varias) – 100 cursos al año – aproximadamente 7,500 personas destinatarias.				X	\$110,000.00	Dirección EDH/ Departamento de Educación/ Delegaciones Deptales. / Procuradurías Adjuntas y sus Deptos.



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 2 PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
R2.1	7	Ejecutar acciones para el Programa de promoción de derechos humanos (realización de eventos, talleres, foros, capacitaciones sobre temáticas de derechos humanos)				X	\$70,000.00	Dirección de la Escuela/ Procuradurías Adjuntas/ Delegaciones Departamentales
R2.1	8	Desarrollar cursos de Derechos Humanos en temas especializados de las Procuradurías Adjuntas PADCI, PADMF y Otras Procuradurías Adjuntas.				X	\$20,000.00	Dirección de la Escuela/ Departamento de Educación / Procuradurías Adjuntas/ Delegaciones Departamentales.
R2.4	9	Impartir Talleres y Jornadas (Jornadas infantiles, Jornadas departamentales, Ferias del Libro, Navidad con DDHH, Conmemoración de fechas significativas referentes a los Derechos Humanos.)				X	\$70,000.00	Dirección EDH/ Departamento de Promoción y Cultura/ Delegaciones Deptales. / Procuradurías Adjuntas y sus Deptos.
R2.1	10	Promoción de los DDHH a través de tecnologías de la información (Aula virtual, Redes sociales, Campañas de difusión, Foros virtuales, material didáctico digital, Conmemoración de fechas significativas referentes a los Derechos Humanos, hardware y software) *				X	\$45,000.00	Dirección EDH/ Departamento de Promoción y Cultura/ Depto. de TI/ Delegaciones Deptales. / Procuradurías Adjuntas y sus Deptos.
R2.5	11	Ejecutar acciones de la Política comunicacional de la PDDH y Campañas de difusión de los DDHH en MCS, Redes sociales, etc..				X	\$50,000.00	Titular PDDH + Procuradurías Adjuntas + Delegaciones Deptales. / Escuela de DH/ Depto. de TI.
R2.5	12	Premio Nacional de los Derechos Humanos (Anual)				X	\$50,000.00	Titular PDDH/ Escuela de DH/ Depto. de Protocolo/ Depto. de Comunicaciones/ Servicios generales/ Procuradurías Adjuntas/



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 2 PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
								Delegaciones Deptales. / Depto. de TI
R2.5	13	Publicaciones del Observatorio DDHH y la Realidad nacional: Sistematización de criterios de DH, Informe Anual de Labores, Investigaciones sobre temas de DH y Publicaciones de la Escuela de DDHH (Impresión de material educativo, Brochures temáticos, impresiones populares e infantiles, etc.)				X	\$75,000.00	Dirección EDH/ Observatorio de DH y de la Realidad Nacional / Departamento de Promoción y Cultura/ Depto. de Educación/ Biblioteca institucional/ Depto. de TI/ Delegaciones Deptales. / Procuradurías Adjuntas y sus Deptos.
R2.5	14	Diseño, impresión de Promocionales y Programación de otros insumos administrativos para el trabajo de promoción y divulgación de los Derechos Humanos.				X	\$122,000.00	Dirección EDH/ Departamento de Promoción y Cultura/ Depto. de Educación/ Biblioteca institucional.

OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 3 FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
O3	1	Modernización y fortalecimiento de los procesos de la PDDH (Plan de Modernización, planos de edificio, arrendamientos, realizar gestiones para obtener inmuebles propios o espacios físicos adecuados)				X	\$2,000,000.00	Titular/Secretaría General (SG)/Departamento Administrativo/Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional
O3	2	Reingeniería del Depto. de Recursos Humanos: Actualización de Expedientes de RRHH y estandarización de los documentos				X	\$50,000.00	Secretaría General/Depto. de Recursos Humanos



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 3 FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
O3	3	Implementación del Sistema Institucional de Archivo (clasificación y catalogación del archivo, digitalizar archivo)				X	\$30,000.00	Secretaría General/Departamento de Tecnologías de Información/ Unidad de Gestión Documental y Archivo
R3.2	4	Fortalecimiento transversal, técnico y tecnológicamente, al recurso humano de la PDDH, para la mejora continua del perfil de competencias				X	\$30,000.00	Departamento de Recursos Humanos
R3.2	5	Implementar el Plan de Bienestar Laboral: Mejorar clima laboral de todo personal: Sensibilización, trabajo en equipo, actitudes, inteligencia emocional, autocuidado, autoestima.				X	\$6,000.00	Secretaría General/ Departamento de Recursos Humanos
R3.2	6	Implementación del Plan de Capacitación Continua				X	\$30,000.00	Depto. De Recursos Humanos
R3.2	7	Cursos, diplomados, pasantías, becas, intercambios y otras referidas a la profesionalización del Recurso Humano.				X	\$10,000.00	Depto. de Recursos Humanos y Escuela de Derechos Humanos.
R3.2	8	Desarrollar con personal administrativo capacitaciones con enfoque de género al menos dos grupos por año 2024-2025-2026				X	\$9,000.00	Unidad de Género
R3.1	9	Cualificación del personal de atención a usuarios y usuarias para brindar atención con calidad y calidez				X	\$	Depto. de Recursos Humanos
R3.1	10	Diagnóstico para la Implementación del Sistema de Gestión de Calidad (Carta Interamericana de Calidad en la Administración Pública - Normas ISO)				X	\$10,000.00	Planificación Institucional/Secretaría General



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 3 FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
R3.1	12	Equipo de mejora de servicios de atención a usuarios: Simplificación de las rutas para la tramitación de casos, a efecto de dar respuesta oportuna a las víctimas				X	\$	PADH/Planificación Institucional
R3.2	13	Revisión constante y actualización del Manual de Organización y Puestos				X	\$	Depto. de Recursos Humanos
R3.2	14	Implementación del Manual de Inducción				X	\$	Depto. de Recursos Humanos
R3.3	15	Implementación del Manual de Gestión Documental y Archivo				X	\$	Secretaría General, UGDA
R3.1	16	Implementación de la Política de Seguridad de las Tecnologías de la Información				X	\$	Departamento de Tecnologías de Información.
R3.2	17	Incorporar las prestaciones laborales				X	\$1,904,475.00	Titular/Recursos Humanos/Unidad Financiera Institucional (UFI)
R3.1	18	Monitoreo y seguimiento a la Política Institucional de Igualdad de Género, desde los planes de acción y presupuestos para los años 2024-2025-2026				X	\$15,000.00	PADMF/ Unidad de Género
R3.1	19	Monitoreo y seguimiento a la Política Institucional de Gestión Ambiental para los años 2024-2025-2026				X	\$10,000.00	PADMA/ Secretaría General/Depto. Administrativo
R3.1	21	Equipamiento de mobiliario, equipo y suministros para Archivo: Archiveros, estantes especiales, cajas especiales, fástener de plástico, aire acondicionado, higrómetro, etc.				X	\$10,000.00	Secretaría General/UGDA



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 3 FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
R3.1	22	Compra de computadoras, servidores, sistema de almacenamiento de respaldo, ups, repuestos y herramientas para mantenimiento informático, equipos de seguridad perimetral, aire acondicionado del Centro de Datos.				X	\$300,000.00	DTI/UFI/UCP
R3.1	23	Compra de licencias de software, antivirus				X	\$250,000.00	DTI/UFI/UCP
R3.1	24	Proyectos de innovación tecnológica e informática				X	\$300,000.00	DTI/UFI/UCP

OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 4 TRABAJO INTERINSTITUCIONAL		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
O4	1	Fomentar la cooperación técnica horizontal a nivel nacional e internacional por medio de la coordinación e interacción de instituciones a través de mecanismos de acción conjunta en torno a iniciativas, programas y proyectos comunes, en la formulación, construcción y ejecución colectiva de acciones que involucren actividades, recursos, potencialidades e intereses compartidos				X		Titular/PADH/Unidad de Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional.



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 4 TRABAJO INTERINSTITUCIONAL		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
O4	2	Fomentar el Intercambio de experiencias y buenas prácticas de protección y promoción de los derechos humanos, con los organismos y agencias de cooperación internacionales, así como las instituciones nacionales de derechos humanos del continente americano y otras del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.				X		Titular/PADH/Unidad de Relaciones Internacionales/Unidad de Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional.
R4.1	3	Gestión de la cooperación nacional e internacional que permita el intercambio de experiencias y mejores prácticas en el ámbito de la protección y promoción de los derechos humanos				X	\$	Titular/PADH/Unidad de Relaciones Internacionales/Unidad de Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional.
R4.1	4	Formular acuerdos y convenios de cooperación con entidades nacionales e internacionales de protección de Derechos Humanos				X	\$	Titular/PADH/Unidad de Relaciones Internacionales/Unidad de Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional.
R4.2	5	Fortalecimiento de las mesas de trabajo interinstitucionales en los temas de derechos humanos en el ámbito nacional e internacional, pudiendo incidir en el diseño de Políticas Públicas en materia de protección de los derechos Humanos.				X	\$	Titular/PADH/Procuradurías Adjuntas Específicas/Unidad de Relaciones Internacionales



OBJETIVOS Y RESULTADOS	EJE 4 TRABAJO INTERINSTITUCIONAL		CRONOGRAMA			FUENTE DE FINANCIAMIENTO		RESPONSABLES
			2024	2025	2026	GOES	TOTAL	
R4.1	6	Posicionar a la PDDH y al país en el ámbito Internacional creando estrategias conjuntas y modelos de estandarización en los abordajes de los mecanismos de protección y promoción de los derechos humanos				X	\$	Titular/PADH/Unidad de Relaciones Internacionales/Unidad de Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional.
R4.2	7	Fomentar el desarrollo de la formación y capacitación en derechos humanos a través de la cooperación internacional buscando la especialización para constituirse en actores del desarrollo en la población Salvadoreña y contribuyendo a la reducción de las desigualdades.				X	\$	Titular/PADH/Procuradurías Adjuntas Específicas/Escuela de Derechos Humanos/Unidad de Relaciones Internacionales
R4.3	8	Construcción conjunta con las agencias de cooperación propuestas para la mejora de los marcos institucionales nacionales, en materia de derechos humanos que generen posibilidades de establecer respuestas sostenibles, predecibles y que cuenten con apoyo gubernamental.				X	\$	Titular/PADH/Procuradurías Adjuntas Específicas/Unidad de Relaciones Internacionales



7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE ACCIONES

El sistema de planificación lo constituye el plan estratégico, los planes anuales y el sistema de seguimiento de medición de alertas por colores.

El enfoque de planificación por resultados, que la PDDH ha adoptado requiere la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación, que permitan un adecuado nivel de supervisión y la toma de decisiones.

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESULTADOS	INDICADORES POR OBJETIVOS	INDICADORES POR RESULTADO	TOTAL, INDICADORES
Protección de Derechos Humanos	OBJETIVO 1	4	1	4	5
Promoción de Derechos Humanos	OBJETIVO 2	5	1	5	6
Fortalecimiento y Desarrollo Institucional	OBJETIVO 3	3	1	3	4
Trabajo Interinstitucional	OBJETIVO 4	3	1	3	3
TOTAL		10	4	12	18

Evaluar un plan estratégico es esencial por varias razones:

- **Alineación:** Asegura que el plan esté alineado con la misión, visión y valores de la organización.
- **Optimización de recursos:** Ayuda a optimizar la asignación de recursos, asegurando que se utilicen de manera efectiva y eficiente.
- **Mejora del rendimiento:** Ayuda a identificar áreas de mejora y a hacer ajustes necesarios para potenciar el rendimiento de la institución.
- **Responsabilidad:** Asegura la responsabilidad al rastrear el progreso hacia los objetivos y metas y asegurarse de que las partes responsables rindan cuentas de sus acciones.

Proceso de evaluación en 5 pasos rápidos

- 1) **Define los criterios:** Establece los criterios que se usarán para evaluar el plan estratégico. Estos criterios pueden incluir la relevancia, efectividad, eficiencia, impacto y sostenibilidad del plan.
- 2) **Recolecta datos:** Recopila datos relacionados con los componentes del plan estratégico, como objetivos, estrategias y su progreso hacia su realización.
- 3) **Analiza los datos:** Analiza los datos recopilados para evaluar la efectividad del plan en alcanzar los objetivos y metas de la organización.
- 4) **Hace ajustes:** Basándose en el monitoreo y análisis, realiza los ajustes necesarios al plan para mejorar su efectividad.
- 5) **Documenta y comunica:** Documenta los resultados de la evaluación y comunícalos a las partes interesadas pertinentes

La evaluación del Plan Estratégico Institucional implica valorar sistemáticamente la efectividad del plan para alcanzar los objetivos y metas propuestos en la institución. Esto incluye revisar componentes claves del plan, como objetivos, estrategias y resultados a lo largo del horizonte de planeación, asegurándose de que éstos sean realistas, alcanzables y estén alineados con la misión y visión de la institución, su efectividad deriva de la ejecución de las acciones y actividades que se programan en los planes anuales: 2024, 2025 y 2026 con sus respectivos informes semestrales de seguimiento a los 18 indicadores y el desempeño de la institución. La evaluación será semestral por departamentos o instancias de la PDDH (Delegaciones).

El seguimiento y evaluación de los Planes estará bajo la responsabilidad de la Unidad de Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional con la participación proactiva de las diferentes Procuradurías Adjuntas, Secretaría General, Escuela de Derechos Humanos y Jefaturas, quienes, verificarán los avances o desviaciones de lo planificado para tomar acciones correctivas, acciones de mejora continua y contribuir a una correcta toma de decisiones.