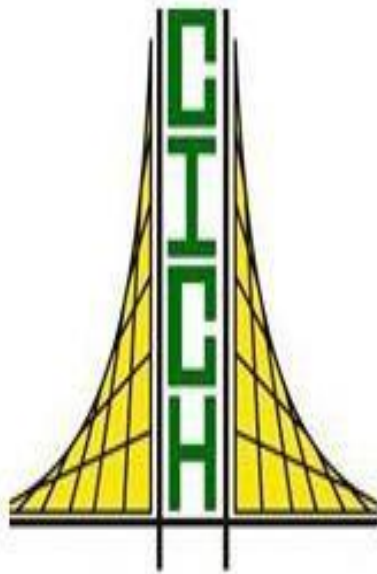


**COLEGIO DE INGENIEROS
CIVILES**



DE HONDURAS

**PLAN
ESTRATEGICO
INSTITUCIONAL
2026 - 2032**

Diciembre, 2025

Tabla de contenido

1. Presentación Institucional	3
2. Siglas	5
3. Resumen Ejecutivo	6
4. Antecedentes del CICH	9
5. Justificación del PEI	11
6. Diagnóstico y Riesgos	12
7. Proceso de Identificación de Ejes Estratégicos	18
8. Perfil Estratégico Institucional	20
9. Análisis Estratégico del PEI	22
10. Descripción de los Ejes Estratégicos y Líneas de Acción	22
EJE 1. Modernización Normativa y Gobernanza Institucional	25
EJE 2. Modernización Administrativa y Transformación Digital	27
EJE 3. Sostenibilidad Financiera y Fortalecimiento del FAM.....	29
EJE 4. Fortalecimiento Territorial y Capítulos Regionales	31
EJE 5. Fortalecimiento del Gremio y Servicios al Agremiado	34
EJE 6. Incidencia Técnica y Participación en el Desarrollo Nacional	36
11. Plan Operativo Anual - POA	38
12. Monitoreo y Evaluación	40
13. Fase Preparatoria	44
14. Anexos	46

1. Presentación Institucional

El Plan Estratégico Institucional del Colegio de Ingenieros Civiles de Honduras (PEI – CICH – 2026-2032) constituye la hoja de ruta para fortalecer la rectoría gremial, modernizar su gestión institucional y promover el ejercicio ético y responsable de la ingeniería civil en el país.

PRESIDENTA DE LA JUNTA DIRECTIVA

Ing. Tania Yarlene Murillo Lanza

VICEPRESIDENTE

Ing. Mario Andrés Matamoros Lanza

TESORERO

Ing. Jorge Adalberto Reyes Cárdenas

FISCAL

Ing. Alejandro José Puerto Matamoros

SECRETARIA

Ing. Jessica Roxana Chamalé Antúnez

SECRETARIO RELACIONES

Ing. José Ramón Calix Guerrero

PROTESORERO

Ing. Olvan Obed Cantarero González

VOCAL 1

Ing. Lester Fabricio Yuja Fajardo

VOCAL 2

Ing. Marcio Ramón Ramos Domínguez

**COMISIÓN TEMPORAL PARA LA ELABORACIÓN DEL PEI - 2026 -
2032**

COORDINADOR

Ing. Mario Matamoros Lanza

SECRETARIO

Ing. Juan Pablo Hernández

APORTE TÉCNICO

Ing. Irma Escobar

Ing. Jorge Paz

Ing. Herbert Pineda

2. Siglas

CICH	Colegio de Ingenieros Civiles de Honduras
PEI	Plan Estratégico Institucional
GoH	Gobierno de Honduras
JD	Junta Directiva
FAM	Fondo de Auxilio Mutuo
CIRCE	Comité Intercolegial de Registro y Clasificación de Empresas Constructoras y Consultoras en Ingeniería y Arquitectura
CHICO	Cámara Hondureña de la Industria y la Construcción
CIMEQH	Colegio de Ingenieros Mecánicos, Electricistas y Químicos de Honduras
CAH	Colegio de Arquitectos de Honduras
CINAH	Colegio de Ingenieros Agrónomos de Honduras

3. Resumen Ejecutivo

El Plan Estratégico Institucional del Colegio de Ingenieros Civiles de Honduras (PEI CICH 2026 – 2032) constituye un instrumento de planificación orientado a fortalecer la rectoría gremial, modernizar la gestión institucional y consolidación del ejercicio ético, técnico y responsable de la Ingeniería civil en el país.

Este plan responde a la necesidad del CICH, para establecer una hoja de ruta clara, coherente y sostenible, que garantice continuidad institucional, reduzca la improvisación y fortalezca la toma de decisiones estratégicas, independientemente de los cambios periódicos de los miembros de la Junta Directiva.

Es importante considerar que su implementación, debe ser en concordancia con la operatividad ejecutiva del período funcional de la Junta Directiva, es decir, a partir del 01 de julio de 2026 al 30 de junio de 2032.

La formulación del PEI se sustentó en un proceso de diagnóstico integral, participativo y multi actor, que incluyó revisión documental de la Ley Orgánica, reglamentos y manuales; entrevistas in situ; aplicación de instrumentos de consulta diferenciados y dirigidos a cuatro (4) grupos de interés: miembros de la Junta Directiva; miembros de comisiones; empleados; y, agremiados. Este proceso concluyó con un Taller FODA y una plenaria de validación.

Durante este proceso se identificaron fortalezas históricas y actuales del CICH, como ser su legitimidad legal, trayectoria gremial, capital humano; así como debilidades estructurales relacionadas con su marco legal, normativa y gobernanza; articulación entre planificación y presupuesto; procesos administrativos vinculados a mecanismos de seguimiento y control.

De igual manera, se reconocieron oportunidades de posicionamiento técnico e incidencia en asuntos nacionales; junto con riesgos legales, financieros y operativos que requieren de una atención estratégica permanente y en base a la realidad actual del Colegio.

Los resultados del diagnóstico sirvieron de base para definir los ejes estratégicos del PEI, priorizar líneas de acción, y, establecer un modelo de gestión institucional orientado a resultados, con énfasis en: i) gobernanza, ii) modernización, iii) sostenibilidad financiera; y, iv) fortalecimiento gremial y territorial, v) incidencia técnica a nivel nacional.

Los ejes estratégicos identificados para el PEI CICH 2026 – 2032, son:

Eje estratégico	Descripción general
Eje 1. Modernización normativa y gobernanza institucional	Actualiza y fortalece el marco legal, reglamentario y los mecanismos de gobernanza del CICH, asegurando procesos transparentes, coherentes y alineados con la normativa nacional vigente.
Eje 2. Modernización administrativa y transformación digital	Moderniza los procesos administrativos y tecnológicos mediante la digitalización, integración de sistemas y fortalecimiento del control interno y la transparencia institucional.
Eje 3. Sostenibilidad financiera y gestión del FAM	Fortalece la estabilidad financiera institucional y moderniza la gestión del Fondo de Auxilio Mutuo, garantizando transparencia, sostenibilidad y beneficios efectivos para los agremiados.
Eje 4. Fortalecimiento territorial y capítulos regionales	Refuerza la presencia territorial del CICH mediante el fortalecimiento de los capítulos regionales y la desconcentración progresiva de servicios hacia el territorio.
Eje 5. Fortalecimiento del gremio y servicios al agremiado	Mejora la calidad de los servicios, beneficios y programas de formación continua, fortaleciendo la cohesión gremial, la comunicación y la participación de los agremiados.
Eje 6. Incidencia técnica y participación en el desarrollo nacional	Consolida al CICH como actor técnico rector en temas de infraestructura y ejercicio profesional, mediante la emisión de criterios técnicos, alianzas estratégicas e incidencia en políticas públicas.

El PEI 2026 – 2032, se propone como un instrumento de aplicación transversal y obligatoria para todas las instancias del CICH. Su implementación requiere la articulación permanente de todos sus actores clave.

A través del establecimiento y operación del POA, el CICH priorizará sus actividades, establecerá responsabilidades, definirá indicadores y metas anuales, y vinculará cada acción con los recursos financieros disponibles.

El PEI incorpora la necesidad de juntar un plan de monitoreo orientado a la gestión por resultados, que permita dar seguimiento sistemático al cumplimiento de los objetivos estratégicos, medir avances e impactos, y, generar información oportuna para la toma de decisiones. Con este sistema se propone articular indicadores estratégicos y operativos, fuentes de verificación, designa responsables y prioridades para la revisión, y se vincula directamente con un POA y presupuesto.

El plan de monitoreo fortalecerá la rendición de cuentas, la transparencia, pero más aún la mejora continua, constituyendo un mecanismo clave para asegurar la continuidad del PEI, más allá de los cambios de autoridades institucionales.

La implementación efectiva del PEI – CICH – 2026 – 2032, permitirá la consolidación de una institución sólida, moderna, cercana a sus agremiados, capaz de responder a los desafíos del entorno, y capacidad para atender los espacios de participación para el desarrollo sostenible del país.

***¡EL CICH DEL FUTURO SE CONSTRUYE HOY, CON PLANIFICACIÓN, COMPROMISO Y VISIÓN
ESTRATÉGICA!***

4. Antecedentes del CICH

En su marco normativo legal, el Colegio de Ingenieros Civiles de Honduras, es el responsable de la observancia obligatoria para el ejercicio legal de la ingeniería civil en el país. Su Ley Orgánica fue aprobada mediante Decreto No. 30, del 28 de febrero de 1964, dejando como establecido, que sus fines son los siguientes:

- a) Regular el ejercicio de la Profesión de Ingeniería Civil en sus diferentes especialidades;
- b) Proteger la libertad de ejercicio profesional de los miembros de este Colegio;
- c) Vigilar y sancionar la conducta profesional de los Colegiados;
- d) Propulsar y estimular la superación cultural de los Colegiados, con el objeto de enaltecer la profesión del Ingeniero Civil y de que ésta cumpla con la función social que le corresponde;
- e) Cooperar con las Universidades y demás instituciones culturales del país en los aspectos administrativo, técnico y cultural;
- f) Colaborar con el Estado en el cumplimiento de sus funciones públicas;
- g) Participar en el estudio y solución de los problemas nacionales
- h) Propender al mayor impulso posible de toda clase de obras, tanto públicas como privadas, por considerar que son ellas el más seguro indicio del progreso del país;
- i) Regular el ejercicio de las actividades técnicas y los oficios y artes auxiliares a la Ingeniería Civil;
- j) Fomentar la solidaridad organizando y administrando el Fondo de Auxilio Mutuo Obligatorio entre los Colegiados;
- k) Aplicar las normas éticas para el ejercicio de la profesión;
- l) Procurar el acercamiento de los ingenieros Civiles Centroamericanos

Para su operación, el CICH, ha ampliado las disposiciones de su ley orgánica a la implementación de un marco regulatorio funcional, compuesto por reglamentos, manuales, guías y procedimientos, que conducen a un ejercicio efectivo y transparente de sus funciones.

Con más de seis décadas de servicio, se ha consolidado por su compromiso con la implementación de un ejercicio profesional ético, competente y orientado al interés público.

Desde sus primeros años el CICH, ha asumido el reto de ordenar y regular la ingeniería civil, por medio del establecimiento de normas, procesos y estándares que fortalecieran la calidad técnica de las obras y la responsabilidad de quienes la ejecutan.

Durante todo este tiempo, el Colegio, se ha posicionado como un referente confiable en temas técnicos y gremiales dentro del sector de la construcción. Su historia refleja un compromiso sostenido con el desarrollo nacional, participando activamente en la mejora de la infraestructura, la transparencia en la gestión del ejercicio profesional, y, en la promoción de un gremio que responda a los estándares éticos y técnicos de alto nivel.

La tecnología, la era digital y la globalización, han inspirado al CICH, para que, con el paso del tiempo, haya ampliado su rol regulatorio, habiendo fortalecido técnica y funcionalmente toda su estructura institucional.

La Junta Directiva y los órganos de apoyo fueron profesionalizando sus procesos, modernizando la gestión institucional y promoviendo mecanismos de transparencia, actualización normativa y servicios al agremiado.

Las autoridades actuales, en búsqueda de establecer un ejercicio homogéneo, práctico y activo, decidió llevar a cabo todas las acciones necesarias para diseñar y poner en práctica un Plan Estratégico Institucional, que vele, por el fiel cumplimiento de acciones, que fortalezcan su rol participativo en las tomas de decisiones importantes que el país toma en materia de ingeniería civil, así como vigilar, proteger y garantizar beneficios a todos sus agremiados.

5. Justificación del PEI

El objetivo de elaborar el Plan Estratégico Institucional (PEI) del CICH, es el de fortalecer la gestión institucional del Colegio, dirigiendo sus acciones en el mediano plazo, a una hoja de ruta que defina las acciones a realizar en el marco de sus objetivos, de acuerdo con la disposición de sus recursos, herramientas y la correcta toma de decisiones, que vayan en cumplimiento con la misión, visión y ejes estratégicos definidos.

Los factores que han dado lugar a la preparación de este instrumento se fundamentan en lo siguiente:

a. Necesidades inmediatas



Evitar reinicios cada dos años con cada nueva Junta Directiva.



Cerrar el ciclo de duplicación de esfuerzos.



Construir continuidad institucional real.

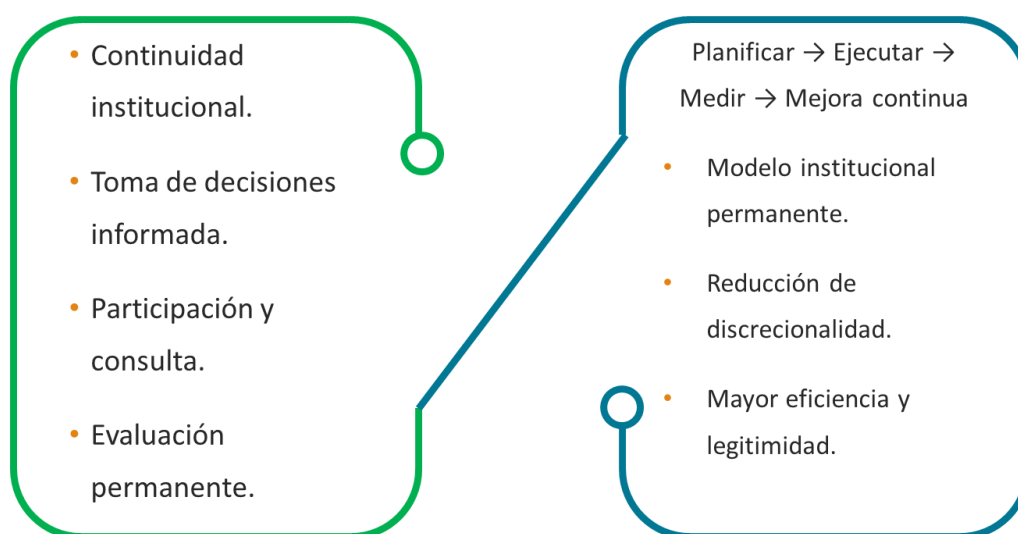
b. Búsqueda de soluciones



c. Resultados esperados

- Estabilidad institucional
- Ruta clara de corto, mediano y largo plazo
- Evitar improvisación y reinicios
- Mejorar el desempeño en gobernanza profesional
- Base para un Plan Operativo Anual (POA) según el PEI
- Mecanismo de monitoreo, seguimiento y evaluación
- Indicadores estratégicos para cumplimiento y rendición de cuentas
- Indicadores operativos de cumplimiento



d) Principios del nuevo modelo





6. Diagnóstico y Riesgos

La formulación del PEI se sustentó en un proceso de diagnóstico integral, participativo y multi actor, que incluyó revisión documental de la Ley Orgánica, reglamentos y manuales; entrevistas in situ; aplicación de instrumentos de consulta diferenciados y dirigidos a cuatro grupos de interés: miembros de la Junta Directiva; miembros de comisiones; empleados; y, agremiados. Este proceso concluyó con un Taller FODA y una plenaria de validación.

DIAGNOSTICO FODA CICH

FORTALEZAS  Fortalezas	DEBILIDADES  Debilidades
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa legal establecida y basada en leyes y reglamentos - El CICH es la única institución legalmente facultada para promover el ejercicio de la profesión y para realizar procesos de certificación a nivel nacional - Solidez basada en 61 años de existencia - Prestigio gremial - Posicionamiento a nivel nacional - Capital económico y social importante - Transparencia en procesos institucionales - Experiencia profesional consolidada entre miembros y personal - Confianza institucional percibida por las diferentes estructuras del Colegio - Alto compromiso profesional y técnico - Cultura de servicio - Servicios institucionales diferenciados - Existencia y servicios del FAM - Estructura gremial sólida y reconocida con más de 10,000 agremiados - Sostenibilidad económica como consecuencia de las aportaciones y otros ingresos - Afiliación gremial en crecimiento - Convenios que buscan beneficiar a los agremiados - Expertos en ciencia y tecnología - Alianzas con organizaciones nacionales e internacionales para temas de capacitación - Valorar el capital humano (social) del Colegio en temas de aportaciones (que brindan sostenibilidad económica al colegio y al FAM), y en el fortalecimiento de capacidades técnicas de los agremiados para impulsar su crecimiento profesional 	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espacio legal que influye en la normativa orgánica del CICH, pudiendo provocar inconvenientes legales. - Existencia de tecnología, herramientas y capacitaciones para afectar la comunicación institucional, como ser falsificaciones - Existencia de vínculos técnicos, legales, financieros y administrativos que afecten la recaudación de la cuota de los agremiados - Falta de inclusión a las nuevas generaciones - Falta de un censo que permita: identificar la población real existente; segmentación por especializaciones o áreas temáticas de expertis - Falta de un portal de transparencia - Falta de articulación de oportunidades para la integración de jóvenes y mujeres a nivel de política institucional - Falta de independencia en la aprobación de temas administrativos entre los directivos de todos los capítulos - Falta de un proceso ordenado y sistematizado que acelere la toma de decisiones en las Asambleas generales - Falta de un proceso de gestión administrativo expedito que acelere la toma de decisiones a nivel operativo interno (adquisiciones, contrataciones, etc.) por parte de la Junta Directiva - Deficiencia en la toma de decisiones estrictamente estratégicos para el fortalecimiento del control del ejercicio profesional, por parte de la JD - Deficiente sistema contable - Existe la necesidad de promover una estructura parecida a una Junta General, que dé seguimiento y cumplimiento a todas las acciones que se toman en

	<p>materia de la regulación del ejercicio profesional y el impacto de la participación del colegio en temas de importancia nacional y de regulación legal del rubro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Baja participación gremial en las acciones de mejora y crecimiento del Colegio - Falta de actualización y modernización de la Ley Orgánica y la documentación regulatoria para la gestión institucional del CICH - Desconocimiento de los miembros de la JD, Comisiones, Tribunal de Honor, agremiados y empleados de leyes y reglamentos internos y de los procesos administrativos - Falta de comunicación fluida entre la JD y demás órganos del CICH - Procesos ineficientes para la toma de decisiones de la JD - Gestión poco efectiva de la JD: acciones disruptivas que no logran alcanzar los objetivos institucionales - Falta de delegación de asuntos administrativos, provocando distracción de asuntos urgentes - Falta de voluntad para aplicar sanciones (TH) - Falta de mecanismos de aplicación efectiva (TH) - Conflictos de interés (TH) - Recuperación de morosidad - Falta de voluntad e incentivos para ser miembros de las diferentes comisiones - Desconocimiento de las leyes y reglamentos por parte de los miembros de las Comisiones - Escaso tiempo para atender los llamados de las comisiones - Débil difusión de resultados respecto a sus apoyos técnicos como comisiones - Mora alta por falta de gestión de cobro a los agremiados - Distanciamiento entre la JD, capítulos y sedes - Poca participación como gremio en asuntos de interés - Falta de certificaciones y aprovechamiento escaso de los beneficios de las organizaciones internacionales en temas de fortalecimiento de habilidades - Instalaciones inapropiadas o poco adaptadas a personas con limitaciones físicas
<p>OPORTUNIDADES  Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley nacional actualizada y vigente - Existencia de herramientas para modernizar los sistemas de comunicación y capacitación continua - Apertura a la modernización tecnológica y digital - Oportunidades de participar en la demanda de acciones técnicas en pro del ejercicio profesional - Existencia de espacios técnicos para participar en temas técnicos que benefician a la nación - Anteproyecto de Ley del Estatuto del Ingeniero Civil Empleado, que se encuentra actualmente en el Congreso 	<p>AMENAZAS  Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Influencias regulatorias y legales externas - Riesgos económicos, políticos y sociales externos - Uso de la tecnología para combatir negativamente (falsificaciones) la aplicación de las normativas institucionales del colegio - Cambios normativos o legales que afecten la regulación del ejercicio profesional - Desempleo, lo que genera problemas económicos, sociales y de salud mental, impactando en el rendimiento laboral y en la

<p>Nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser garante ético del desarrollo de la infraestructura, al asegurar que la ingeniería civil se ejerza con responsabilidad hacia la sociedad - Liderar políticas, estrategias y planes de desarrollo de infraestructura a nivel municipal, departamental, nacional y regional - Liderar el proceso de ordenamiento territorial urbano y rural - Demanda creciente de infraestructura urbana y rural - - Defensa del ingeniero civil que ejerce legalmente la profesión - Controlar el ejercicio profesional mediante un sistema digital de verificación profesional, auditorías y sanciones - Modernización digital y participativa del CICH - Crear un sistema digital de verificación profesional accesible para municipalidades, empresas y ciudadanos - Implementar un programa de mentoría cruzada en el cual los ingenieros Seniors orienten a los jóvenes en liderazgo y gestión, mientras que estos comparten sus conocimientos sobre nuevas tecnologías. (intercambio de experiencias profesionales y habilidades técnicas) - Capacitación y formación continua en procesos de contratación y formación empresarial - Formación continua del agremiado en nuevas tendencias - Suscripción de convenios nacionales e internacionales para el logro de beneficios al agremiado y desarrollo del país - Generación de empleo temporal y permanente, siendo el rubro de la construcción uno de los principales en temas económicos - Sostenibilidad financiera y monetización de nuevas líneas de negocio - Atraer nuevos colegiados como son los nuevos graduados de universidades nacionales e internacionales - Actualización del Estudio Actuarial del FAM, para la reincorporación de los agremiados inactivos - Estudio de factibilidad para nuevas inversiones del CICH, que aumenten los beneficios del FAM a los agremiados - Valorar el capital humano (social) del Colegio en temas de aportaciones (que brindan sostenibilidad económica al colegio y al FAM), y en el fortalecimiento de capacidades técnicas de los agremiados para impulsar su crecimiento profesional - El CICH es la única institución legalmente facultada para promover el ejercicio de la profesión y para realizar procesos de certificación a nivel nacional 	<p>migración</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riesgos políticos - Inversiones o rentabilidad - Fuga de talento humano - Falta de preparación técnica y logística para atender emergencias, que se desatan como consecuencia del Cambio Climático - Creación de otro colegio - Falta de posicionamiento a nivel de país - Ejercicio ilegal de la profesión por personas extranjeras no profesionales - Corrupción mediante la búsqueda de beneficios propio, mediante sobornos, malversación de fondos, etc. - Demandas legales que obligan al colegio pagar altas sumas de dinero - Legislación por medio de cambios en las leyes, reglamentos, etc. (Como ser la Ley de Contratación del Estado) - Falta de operatividad, respuesta, apoyo y control, en temas de emergencia nacional, al momento de suceder un desastre natural
--	--


a) Resumen de hallazgos más relevantes y nivel de riesgo:




Hallazgo	Eje Estratégico	Implicación	Nivel de riesgo
Documentos normativos desactualizados	Modernización normativa	Riesgo legal y operativo	Alto
Falta de vínculo PEI-POA-Presupuesto	Planificación y control	Dificultad para medir resultados	Alto
Procesos administrativos no sistematizados	Transformación digital	Ineficiencia operativa	Alto
RH sin inducción adecuada	Desarrollo humano	Bajo rendimiento y duplicidad	Medio
Problemas TI y base de datos	Transformación digital	Fallas de comunicación y riesgos	Medio
FAM poco socializado	Fortalecimiento del FAM	Desconfianza y uso limitado	Alto
Comunicación insuficiente	Comunicación institucional	Pérdida de confianza	Alto
Convenios no sistematizados	Posicionamiento técnico	Desaprovechamiento académico	Medio
Débil control interno	Gobernanza	Riesgos financieros	Alto
Baja representatividad percibida	Fortalecimiento gremial	Desvinculación gremial	Medio
Ausencia de unidad de capacitación	Educación continua	Baja actualización	Medio
Vacíos normativos legales	Modernización normativa	Riesgo legal	Alto
Falta de indicadores	Planificación y M&E	No seguimiento de metas	Alto
Oportunidad de posicionamiento técnico	Incidencia técnica	Mayor influencia pública	Medio

b) Cruce de variables de riesgos versus ejes estratégicos

Problema	Solución Propuesta	Tipo Riesgo	Eje Estratégico
Documentos desactualizados	Actualizar normativa	Riesgo legal	Actualización y modernización de la Ley Orgánica y reglamentación
POA no integrada	Implementar metodología POA- Presupuesto	Riesgo presupuestario	Reestructuración organizacional y fortalecimiento de la estructura interna Implicación estratégica
Procesos no sistematizados	Digitalización y flujos	Riesgo de rendimiento	Comunicación y Transformación digital
Base de datos desactualizada	Depuración y actualización	Riesgo de falta de seguimiento	Comunicación y Transformación digital
Problemas SAP	Auditoría TI y capacitación	Riesgo financiero	Reestructuración organizacional y fortalecimiento de la estructura interna Implicación estratégica
FAM poco socializado	Campaña y actualización actuarial	Riesgo de percepción y seguridad	Fortalecimiento Gremial
Comunicación deficiente	Plan comunicación y portal	Descoordinación	Comunicación y Transformación digital

7. Proceso de Identificación de Ejes Estratégicos

 <p>PROBLEMAS</p>	 <p>EJES ESTRATÉGICOS</p>	 <p>OBJET. ESTRAT.</p>
Desactualización de la Ley Orgánica	Eje 1: Modernización de la normativa legal y gobernanza institucional	<p>Actualizar la Ley Orgánica y los reglamentos internos conforme a las reformas nacionales vigentes.</p> <p>Establecer un programa permanente de revisión normativa y control regulatorio</p> <p>Implementar protocolos de gobernanza para decisiones estratégicas operativas</p>
Reglamentos, manuales y guías desactualizados y sin vigencia	Eje 2. Actualización de manuales, reglamentos y documentos regulatorios	<p>Revisar, homologar y estandarizar todos los reglamentos y manuales institucionales</p> <p>Crear protocolos institucionales obligatorios.</p> <p>Crear formatos para estandarizar procesos y fomentar cultura de gestión</p>
Falta de posicionamiento a nivel nacional como ente regulador	Eje 3. Posicionamiento nacional como ente rector y regulador del ejercicio profesional	<p>Fortalecer la autoridad técnica y profesional del CICH en tomas de decisiones nacionales</p> <p>Generar espacios de opinión pública sobre problemas de interés nacional</p> <p>Institucionalizar la emisión de opiniones técnicas y certificadas.</p> <p>Generar una estrategia participativa en espacios de gobierno donde se tomen decisiones sobre el rubro de la construcción</p>
Debilidad del gremio y baja percepción participativa	Eje 4. Posicionamiento gremial activo	<p>Aumentar la participación de los agremiados en decisiones y actividades</p> <p>Generar mayores oportunidades y beneficios sociales a los agremiados</p> <p>Definir marcos de implementación que garantice la protección y seguridad del agremiado.</p>

		
<p>Organización operativa interna desactualizada y en conflicto</p>	<p>Eje 5. Reestructuración organizacional y fortalecimiento de la estructura interna</p>	<p>Realizar diagnóstico de la estructura organizacional operativa del CICH Actualizar la estructura organizacional del colegio, conforme a sus necesidades y capacidades reales Implementar procesos de planificación, seguimiento y control de asignaciones, roles, responsabilidades y correlaciones Implementar un espacio de coordinación obligatoria entre unidades operativas del colegio Implementar protocolos de flujo de la información</p>
<p>Deficiente sistema de comunicación</p>	<p>Eje 6. Fortalecimiento de la comunicación institucional</p>	<p>Fortalecer la unidad de Comunicación Institucional Diseñar un Plan Integral de comunicación interna y otro para la externa Establecer un mecanismo de seguimiento y control sobre los resultados de las comunicaciones efectivas que realice el CICH Diseñar una base de datos, que registre, cuantifique y brinde información suficiente, sobre las comunicaciones oficiales del CICH tanto a nivel interno, como externo</p>
<p>Pobre uso de la tecnología digital</p>	<p>Eje 7. Transformación digital del CICH</p>	<p>Diseñar un plan de desarrollo tecnológico digital del Colegio, para trámites, procesos y servicios que ofrece el colegio en todos los aspectos Diseñar un plan de modernización de sistemas tecnológicos para la administración y operación del CICH</p>
<p>Falta de un programa de capacitación continua</p>	<p>Eje 8. Programa permanente de formación continua</p>	<p>Crear el departamento o dirección de Capacitación continua del CICH Establecer un plan a corto, mediano y largo plazo para la</p>

PROBLEMAS	EJES ESTRATÉGICOS	OBJET. ESTRAT.
		<p>puesta en marcha del departamento de capacitación continua</p> <p>Crear un plan anual de formación para empleados</p>
<p>Desconocimiento y desaprovechamiento de los beneficios del FAM</p>	<p>Eje 9. Fortalecimiento del FAM</p>	<p>Actualización del Reglamento operativo del FAM</p> <p>Modernizar la gestión del FAM al compás de un programa de sostenibilidad financiera</p> <p>Transparentar los procesos de gestión vinculados al uso y aprovechamiento del FAM</p>
<p>Falta de mecanismos de seguimiento y control</p>	<p>Eje 10. Implementación de un sistema de planificación, seguimiento y control</p>	<p>Establecer un protocolo estricto para la vinculación del PEI - POA - PRESUPUESTO</p> <p>Diseñar un sistema de Planificación, seguimiento y evaluación (PSyE)</p>
<p>Pobre comunicación entre agremiados y miembros directivos y operativos del CICH</p>	<p>Eje 11. Estrategia de relacionamiento con los agremiados</p>	<p>Crear una plataforma que incremente la cercanía entre la institucionalidad del CICH y su base colegiada</p> <p>Establecer mecanismos de retroalimentación permanentes</p>

8. Perfil Estratégico Institucional

Este es un proceso sistemático, lógico y objetivo de elementos del entorno organizacional que direcciona estratégicamente los esfuerzos del CICH, y que define la misión y visión institucionales, estructuradas de acuerdo con las necesidades reales, actuales y vigentes del Colegio, siendo así:

MISIÓN

Regular, proteger y fortalecer el ejercicio de la Ingeniería Civil, promoviendo entre sus agremiados principios y valores que contribuyan al progreso y bienestar de la sociedad hondureña.

VISIÓN

Ser una institución moderna y participativa que influya en asuntos nacionales y represente los intereses legítimos de los ingenieros civiles ante la sociedad hondureña.

Valores institucionales

La siguiente lista de valores regulan al Colegio, ya que se reflejan inclusivamente en sus



Ética profesional



Responsabilidad social



Transparencia



Responsabilidad social



Servicio al agremiado



Calidad y excelencia técnica

9. Análisis Estratégico del PEI

Objetivo general	Fortalecimiento integral del CICH para 2026–2032
Ejes estratégicos	Gobernanza, modernización, transformación digital, fortalecimiento del gremio, incidencia participativa en el desarrollo del país, sostenibilidad financiera y gestión del FAM; y, fortalecimiento territorial
Objetivos estratégicos	Desglosados por eje, medibles y alcanzables
Estrategias	En función del FODA más identidad institucional
Líneas de acción	Acciones concretas organizadas por eje
Resultados esperados	Cambios institucionales verificables
Indicadores estratégicos	Medición del impacto institucional, resultados, y seguimiento de acciones

10. Descripción de los Ejes Estratégicos y Líneas de Acción

Definición de Ejes estratégicos: estos han sido diseñados en base a los resultados del FODA institucional. Se han agrupado en seis (6) ejes principales y la consolidación de sus líneas de acción.

Cada línea de acción derivará todas las actividades, indicadores de cumplimiento, proyectos, insumos, responsables, presupuesto y cronograma de implementación.

A continuación, se describen los ejes estratégicos priorizados y sus principales líneas de acción consolidadas, con el fin de que sean la línea de base a seguir durante la implementación del PEI, y que las mismas, sean ajustadas, según su avance, su realidad en capacidades y logística, de acuerdo con su tiempo actual y el resultado que se vaya obteniendo durante el período 2026 – 2032. Es importante mencionar que la revisión y ajuste de estas, implican una acción permanente y transversal para el éxito del Plan.

Eje Estratégico	Líneas de Acción Consolidadas
<p>EJE 1. Modernización Normativa y Gobernanza Institucional Objetivo: Actualizar y fortalecer el marco normativo y los mecanismos de gobernanza institucional para garantizar una regulación moderna, coherente y efectiva del ejercicio profesional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar la Ley Orgánica y los reglamentos institucionales. 2. Estandarizar manuales, procesos y protocolos regulatorios. 3. Fortalecer la gobernanza y los mecanismos institucionales de decisión. 4. Desarrollar capacidades en Junta Directiva, comisiones técnicas y estructura organizativa.
<p>EJE 2. Modernización Administrativa y Transformación Digital Objetivo: Modernizar los procesos administrativos y tecnológicos del CICH para mejorar la eficiencia institucional, la trazabilidad y la calidad de los servicios.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digitalizar procesos administrativos, gremiales y regulatorios. 2. Implementar un sistema integrado de información institucional. 3. Fortalecer la transparencia, trazabilidad y control interno.
<p>EJE 3. Sostenibilidad Financiera y Gestión del FAM Objetivo: Fortalecer la sostenibilidad financiera del CICH y modernizar la gestión del FAM para garantizar estabilidad, transparencia y capacidad operativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la planificación financiera y el control presupuestario. 2. Modernizar la gestión del FAM conforme a recomendaciones actuariales. 3. Diversificar las fuentes de ingreso institucional, 4. Preparar proyectos de inversión y crecimiento financiero.
<p>EJE 4. Fortalecimiento Territorial y Capítulos Regionales Objetivo: Fortalecer la presencia territorial del CICH mediante el desarrollo de capacidades y la desconcentración de servicios hacia los capítulos regionales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer el funcionamiento y capacidades de los capítulos regionales. 2. Desconcentrar servicios esenciales del CICH hacia el territorio.

Eje Estratégico

EJE 5. Fortalecimiento del Gremio y Servicios al Agremiado Objetivo: Consolidar al CICH como actor técnico clave en la formulación de normas, propuestas y alianzas vinculadas al desarrollo sostenible del país.

1. Implementar un programa permanente de formación y certificación profesional.
2. Mejorar la calidad y eficiencia de los servicios al agremiado.
3. Fortalecer la comunicación institucional y la identidad gremial.
4. Impulsar espacios de participación y cohesión del gremio.

EJE 6. Incidencia Técnica y Participación en el Desarrollo Nacional

Objetivo: Consolidar al CICH como actor técnico clave en la formulación de normas, propuestas y alianzas vinculadas al desarrollo sostenible del país.

1. Participar en la formulación y actualización de normas técnicas nacionales.
2. Elaborar propuestas y posicionamientos técnicos del CICH.
3. Establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas, privadas, academia y organismos internacionales.

Líneas de Acción Consolidadas

EJE 1. Modernización Normativa y Gobernanza Institucional

Objetivo estratégico

Fortalecer el marco legal y la gobernanza institucional del CICH mediante la actualización integral de la Ley Orgánica, reglamentos y manuales internos, así como la definición de protocolos y lineamientos que garanticen procesos transparentes, coherentes y eficientes para la regulación del ejercicio profesional y la toma de decisiones institucionales.

Estrategia (Eje 1)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años ¹							
						1	2	3	4	5	6	7	
Modernización normativa y fortalecimiento de la gobernanza institucional	Actualizar y armonizar la Ley Orgánica, reglamentos y manuales institucionales.	Ley Orgánica revisada y aprobada % de reglamentos y manuales actualizados # de documentos armonizados con normativa nacional	Ley Orgánica aprobada 100% reglamentos y manuales actualizados	Conformar comisión técnica normativa Elaborar TDR y contratar consultoría jurídica y de organización institucional Revisar, actualizar y validar reglamentos y manuales Socialización y aprobación institucional	JD, Comisión de Normativa, Dirección Ejecutiva								
	Reingeniería institucional	# organigrama actualizado # de puestos actualizados según resultado de la	Una institución operando según los objetivos y fines del Colegio	Cronograma para la ejecución de acciones para reorganización interna Revisar y analizar las capacidades existentes	JD, Comisión de Normativa, Dirección Ejecutiva								

¹ El año uno corresponde a 2026.

Estrategia (Eje 1)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años1							
						1	2	3	4	5	6	7	
		actualización de manual de puestos # oficinas reorganizadas de manera fluida y ejecutiva		contra las necesidades operativas y realizar los ajustes correspondientes									
	Establecer protocolos regulatorios y lineamientos de gobernanza institucional.	# de protocolos aprobados y vigentes - Índice de cumplimiento de gobernanza Existencia de lineamientos institucionales formalizados	Protocolos clave aprobados Oficina nacional y regionales que implementan protocolos	Revisar estructura decisional actual Elaborar y aprobar protocolos regulatorios y lineamientos de gobernanza Capacitar JD, TH y comisiones técnicas Implementar mecanismos de control y seguimiento	JD, TH, Comisiones Técnicas, Dirección Ejecutiva								
	Fortalecer capacidades institucionales en normatividad y gobernanza.	# de actores formados % de cumplimiento normativo institucional # de procesos estandarizados	100% de actores clave capacitados Procesos normativos estandarizados	Diseñar e implementar un programa de formación normativa Estandarizar procesos institucionales y flujos de decisión Implementar sesiones de capacitación continua para JD, comisiones y personal	Dirección Ejecutiva, Recursos Humanos, Comisiones Técnicas								

EJE 2. Modernización Administrativa y Transformación Digital

Objetivo estratégico

Modernizar los procesos administrativos y tecnológicos del CICH mediante la digitalización de servicios, la estandarización de procesos internos y la implementación de un sistema integrado de información institucional que mejore la eficiencia, transparencia, control operativo y calidad de la gestión interna y de los servicios al agremiado.

Estrategia (Eje 2)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años								
						1	2	3	4	5	6	7		
Modernización administrativa y transformación digital del CICH	Digitalizar los procesos administrativos, gremiales y regulatorios.	% de procesos institucionales digitalizados # de trámites en línea habilitados Nivel de uso de plataformas digitales por el agremiado	80% de procesos digitalizados Plataforma institucional operativa	- Levantar inventario de procesos administrativos - Priorizar procesos para digitalización - Desarrollar módulos y servicios digitales - Implementar un portal único digital	Dirección Ejecutiva, Unidad de TI, Administración									
	Implementar un sistema integrado de información institucional.	Sistema integrado implementado # de bases de datos depuradas y unificadas Índice de actualización de datos	Sistema integrado en operación Datos institucionales depurados	Diseñar arquitectura del sistema de información Integrar y depurar bases de datos institucionales	Dirección Ejecutiva, Unidad de TI, Administración									

Estrategia (Eje 2)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años								
						1	2	3	4	5	6	7		
				Implementar módulos de gestión gremial, administrativa y técnica Capacitar al personal en el uso del sistema										
	Fortalecer transparencia, trazabilidad y control interno mediante herramientas digitales.	# de reportes automáticos generados % de procesos con trazabilidad digital Portal de transparencia actualizado	Portal de transparencia modernizado Informes automatizados en uso	Diseñar e implementar herramientas de control interno digital Automatizar reportes normativos, financieros y administrativos Actualizar y mantener el portal de transparencia Establecer mecanismos digitales de seguimiento y control	Dirección Ejecutiva, Unidad de TI, Contabilidad, Auditoría Interna									

EJE 3. Sostenibilidad Financiera y Fortalecimiento del FAM

Objetivo estratégico del Eje 3

Fortalecer la sostenibilidad financiera del CICH mediante la modernización del Fondo de Auxilio Mutuo (FAM), la implementación de mecanismos de control presupuestario, la diversificación de fuentes de ingreso y la administración eficiente de los recursos institucionales, asegurando estabilidad económica y beneficios efectivos para los afiliados.

Estrategia (Eje 3)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años								
						1	2	3	4	5	6	7		
Sostenibilidad financiera y fortalecimiento del FAM	Modernizar la gestión del FAM mediante actualización actuarial, reglas operativas y procesos administrativos.	Estudio actuarial actualizado Reglamento operativo actualizado # de procesos del FAM estandarizados	Reglamento del FAM aprobado Estudio actuarial vigente y aplicado	Actualizar el reglamento operativo del FAM Realizar estudio actuarial del FAM Estandarizar procesos de atención, contribución y beneficio Implementar campaña de socialización del FAM	JD, Dirección Ejecutiva, Comisión del FAM, Contabilidad									
	Implementar mecanismos de control presupuestario, transparencia financiera y sostenibilidad institucional.	Sistema de control presupuestario implementado % de ejecución presupuestaria monitoreada Informes financieros	Sistema de control presupuestario activo Informes financieros periódicos publicados	Establecer lineamientos y procedimientos de control presupuestario Monitorear ejecución presupuestaria trimestral y anual	JD, Dirección Ejecutiva, Contabilidad, Auditoría Interna									

Estrategia (Eje 3)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años								
						1	2	3	4	5	6	7		
		periódicos publicados		Publicar informes de transparencia financiera Fortalecer la gestión contable y auditoría interna										
	Diversificar y fortalecer las fuentes de ingreso institucional y los mecanismos de recuperación financiera.	# de nuevas líneas de ingreso % de recuperación de morosidad Incremento anual de ingresos institucionales	Nuevas líneas de ingreso operativas Morosidad reducida Incremento sostenido de ingresos	Tener un presupuesto actualizado e inventario de bienes y servicios que generan ingresos Identificar nuevas oportunidades de negocio institucional Implementar mecanismos de recuperación de morosidad Desarrollar programas de afiliación y recaudación Gestionar inversiones institucionales seguras	Dirección Ejecutiva, Contabilidad, Comisión de Finanzas, JD									

EJE 4. Fortalecimiento Territorial y Capítulos Regionales

Objetivo estratégico del eje estratégico 4

Fortalecer la presencia territorial del CICH mediante el desarrollo de capacidades en los capítulos regionales, la desconcentración progresiva de servicios institucionales y el establecimiento de mecanismos de coordinación que aseguren una gestión más cercana, eficiente y representativa para los agremiados en todo el país.

Estrategia	Línea de acción	Indicadores	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años								
						1	2	3	4	5	6	7		
Fortalecimiento territorial y operación de capítulos regionales	Fortalecer las capacidades operativas, administrativas y técnicas de los capítulos regionales.	# de capítulos con estructura funcional fortalecida – # de actores formados en gestión institucional # de capítulos que cuentan con infraestructura y equipamiento operativo mínimo. % de cumplimiento de funciones regionales	Capítulos con estructura operativa fortalecida Equipamiento e infraestructura mínima instalada en capítulos priorizados Programa de formación implementado	Evaluar capacidades y brechas de cada capítulo Definir roles, funciones y procesos regionales Capacitar en administración, normativa y servicios - Implementar mecanismos de asistencia técnica continua Desarrollar e implementar un plan de adecuación y equipamiento operativo mínimo en capítulos priorizados	Dirección Ejecutiva, Capítulos Regionales, RRHH									

Estrategia (Eje 4)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años								
						1	2	3	4	5	6	7		
	Desconcentrar servicios institucionales clave hacia los capítulos.	# de servicios descentralizados % de agremiados atendidos regionalmente Nivel de satisfacción con servicios territoriales	Servicios prioritarios desconcentrados Mayor cobertura y eficiencia territorial	Identificar servicios factibles de desconcentración (certificaciones, trámites, formación, atención FAM) Adecuar infraestructura y equipamiento mínimo Implementar la línea de acción específica del Colegio, en concordancia a las particularidades de servicios requeridas en cada capítulo o sede Monitorear satisfacción y uso de servicios	Dirección Ejecutiva, Administración, Unidad de TI, Capítulos Regionales									
	Establecer mecanismos de articulación y coordinación entre capítulos y sede central.	# de reuniones y mecanismos formales de coordinación Índice de articulación territorial Planes de trabajo conjuntos elaborados	Mecanismo de coordinación institucional formalizado Planes de trabajo territoriales activos	Articular los comités de coordinación regional del CICH- en base a los lineamientos regulatorios ya actualizados del mismo	JD, Dirección Ejecutiva, Capítulos Regionales									

Estrategia (Eje 4)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años						
						1	2	3	4	5	6	7
				Establecer agenda anual de coordinación Estandarizar flujos de comunicación y reporte Realizar reuniones técnicas y administrativas periódicas								

EJE 5. Fortalecimiento del Gremio y Servicios al Agremiado

Objetivo estratégico del eje estratégico 5

Fortalecer la cohesión gremial y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos al agremiado mediante el desarrollo de programas de formación continua, la ampliación de beneficios y mecanismos de participación, y el fortalecimiento de la comunicación institucional que permita una relación más cercana, transparente y efectiva entre el CICH y su membresía.

Estrategia (Eje 5)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años								
						1	2	3	4	5	6	7		
Fortalecimiento del gremio y mejora de los servicios al agremiado	1. Implementar un programa permanente de formación continua y certificación profesional.	# de cursos y certificaciones anuales # de profesionales formados % de satisfacción del agremiado	Programa de formación continua en operación 1 certificación técnica institucional activa	Diseñar programa de formación continua Establecer alianzas académicas y técnicas Implementar cursos, talleres y certificaciones Evaluar satisfacción del agremiado	Dirección Ejecutiva, Unidad de Capacitación, Comisiones Técnicas									
	2. Mejorar la calidad y accesibilidad de los servicios y beneficios para el agremiado.	# de beneficios activos % de uso de servicios Índice de satisfacción del agremiado	Red de beneficios ampliada Servicios institucionales accesibles y estandarizados	Ampliar convenios y beneficios sociales y técnicos Implementar línea única de acción sobre los servicios que se otorgan Actualizar protocolos de atención al agremiado Monitorear calidad de servicios y retroalimentación	Dirección Ejecutiva, Administración, Comisión de Beneficios									

Estrategia (Eje 5)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años								
						1	2	3	4	5	6	7		
	3. Fortalecer la comunicación institucional y los mecanismos de participación gremial.	Portal de comunicación actualizado # de mecanismos de participación implementados % de agremiados alcanzados por comunicaciones oficiales	Plataforma de comunicación activa Mecanismos de participación fortalecidos	Actualizar e implementar plan de comunicación interna y externa Desarrollar mecanismos de participación (consultas, foros, encuestas, boletines) Fortalecer presencia institucional en capítulos y sedes - Gestionar retroalimentación continua del gremio	Dirección Ejecutiva, Unidad de Comunicación, Capítulos Regionales									

EJE 6. Incidencia Técnica y Participación en el Desarrollo Nacional

Objetivo estratégico del eje estratégico 6

Consolidar al CICH como actor técnico rector en materia de infraestructura, ordenamiento territorial y ejercicio profesional, mediante la participación en procesos de formulación de políticas públicas, la emisión de criterios técnicos institucionales y el establecimiento de alianzas estratégicas que fortalezcan su liderazgo en asuntos de interés nacional.

Estrategia (Eje 6)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años								
						1	2	3	4	5	6	7		
Incidencia técnica y participación en el desarrollo nacional	Institucionalizar la emisión de criterios, opiniones técnicas y certificaciones del CICH.	# de criterios técnicos emitidos # de certificaciones institucionales Protocolos de certificación aprobados	Unidad técnica operativa Protocolos de emisión aprobados	Establecer comisión técnica de incidencia nacional Elaborar protocolos para emisión de opiniones y certificaciones Emitir criterios en temas de infraestructura, riesgo, ordenamiento y normativa Documentar y publicar criterios técnicos institucionales	JD, Comisiones Técnicas, Dirección Ejecutiva									
	Participar en espacios de formulación de políticas, normas técnicas y	# de espacios nacionales, regionales o locales donde participa el CICH	Participación en mesas nacionales, regionales o locales Propuestas técnicas	Identificar espacios estratégicos (CONOT, Copeco, Infraestructura, OT municipal)	JD, Dirección Ejecutiva, Comisiones Técnicas									

Estrategia (Eje 6)	Línea de acción	Indicadores estratégicos	Meta	Actividades clave	Responsables	Tiempo en años							
						1	2	3	4	5	6	7	
	planificación nacional.	# de propuestas técnicas presentadas # de normas o instrumentos revisados	institucionales validadas	Representar al CICH en mesas técnicas y comités nacionales Elaborar propuestas técnicas y documentos de posición institucional Dar seguimiento a compromisos nacionales									
	Establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas, privadas, académicas e internacionales.	# de alianzas firmadas # de iniciativas conjuntas desarrolladas # de agremiados beneficiados por alianzas	- Alianzas institucionales activas - Proyectos o iniciativas técnicas implementadas	Identificar actores clave (Estado, universidades, cooperación, sector privado) Diseñar agenda de cooperación técnica institucional Negociar, firmar y activar alianzas estratégicas - Monitorear resultados y beneficios de cada alianza	Dirección Ejecutiva, JD, Unidades Técnicas, Relaciones Institucionales								

11. Plan Operativo Anual - POA

El Plan Operativo Anual (POA) constituye el instrumento operativo que permite traducir el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026–2032 del Colegio de Ingenieros Civiles de Honduras (CICH) en acciones concretas, medibles y ejecutables en cada período anual.

El POA es el principal vínculo entre la planificación estratégica, la gestión institucional cotidiana y el presupuesto, asegurando que las decisiones operativas respondan a los objetivos estratégicos definidos por la Asamblea General y la Junta Directiva.

Con este instrumento, el CICH, será capaz de llevar un control estricto de la implementación financiera del mismo; pudiendo determinar de manera anticipada las necesidades económicas para el buen funcionamiento del Colegio, pero a su vez, poder determinar oportunamente las capacidades de respuesta que tiene en este sentido.

El POA, deberá tener la bondad, de realizar revisiones y ajustes periódicos con el fin de maximizar sus capacidades y disminuir las brechas en la operación y toma de decisiones.

Esta herramienta debe ser un instrumento dinámico de gestión por resultados orientado a:

- Operativizar los ejes, objetivos y líneas de acción del PEI.
- Priorizar acciones según su impacto estratégico y disponibilidad de recursos.
- Asignar responsabilidades claras a las unidades ejecutoras.
- Facilitar el seguimiento, control y evaluación del desempeño institucional.

El presente documento, se acompaña de un documento digital en Excel, que sirve de base para la preparación del POA.

No obstante, en caso de que sea elaborado directamente por el CICH, se recomienda, implementar los pasos siguientes:

- i. Cada unidad o departamento, deberá levantar una línea de base sobre sus necesidades de personal, de insumos, de programas, de equipo y de herramientas para su operatividad.
- ii. Este ejercicio debe ser realizado en todos los capítulos; en todas las sedes en función, y en la oficina central de Tegucigalpa.
- iii. Tanto la Junta Directiva, como las comisiones permanentes, deberán elaborar su

- propia línea de base.
- iv. La Junta Directiva, deberá identificar, las necesidades de posibles Comisiones técnicas y transitorias, con el fin de incluirlas presupuestariamente dentro del POA.
 - v. Una vez elaboradas las bases, se deberán enviar al DE para que se proceda a la consolidación de estas, en un solo instrumento.
 - vi. Posteriormente, se deberá llevar a cabo un taller en el que participen los tomadores de decisiones de cada una de las partes antes indicadas, para la revisión, ajuste y aprobación de la propuesta de POA consolidado.
 - vii. Una vez aprobado, éste debe ser ingresado a un sistema digital, vinculado con el sistema digital del PSyE, para poder realizar los seguimientos respectivos, ya hacer los ajustes necesarios.
 - viii. Esta herramienta deberá ser usada permanentemente por todas las partes.

El POA deberá contener como mínimo, los componentes siguientes:

- a. **Vinculación estratégica:** Cada acción del POA deberá estar claramente asociada a un eje estratégico, objetivo estratégico y línea de acción del PEI, evitando actividades aisladas o no alineadas.
- b. **Actividades operativas:** Las actividades deberán formularse de manera concreta y verificable, especificando qué se hará, cómo, cuándo y para qué resultado estratégico.
- c. **Indicadores y metas anuales:** Cada actividad contará con indicadores de producto o resultado, así como metas anuales realistas, que permitan medir avances y resultados.
- d. **Responsables y corresponsables:** Se deberá definir cada responsable por las unidades de apoyo, y todas, estarán bajo la coordinación del Director Ejecutivo, quien será el responsable de ir fortaleciendo la coordinación interinstitucional y evitando duplicidades.
- e. **Presupuesto y recursos:** Toda actividad del POA deberá estar vinculada al presupuesto institucional, identificando los recursos financieros, humanos y logísticos necesarios para su ejecución.
- f. **Cronograma de ejecución:** Las actividades se programarán de acuerdo con un cronograma anual, permitiendo identificar hitos clave y facilitar el seguimiento periódico.

Ejemplo institucional:

EJE 5: Fortalecimiento del Gremio y Servicios al Agremiado	
Elemento	Descripción
Objetivo estratégico	Consolidar al CICH como un actor técnico clave y fortalecer la calidad de los servicios brindados a los agremiados.
Línea de acción	Implementar un programa permanente de formación y certificación profesional para los agremiados.
Actividad del POA	Diseñar e implementar un plan anual de capacitación técnica y profesional dirigido a los agremiados del CICH.
Indicador	Número de programas de capacitación ejecutados durante el año.
Meta anual	Ejecutar al menos 8 programas de capacitación técnica durante el año operativo.
Responsable	Dirección Ejecutiva, en coordinación con la Unidad de Capacitación y Comisiones Técnicas.
Recursos	Presupuesto institucional asignado, facilitadores técnicos, plataformas de capacitación y apoyo logístico.
Cronograma	Enero – Diciembre del año operativo.
Resultado esperado	Agremiados con mayores competencias técnicas, mayor satisfacción gremial y fortalecimiento de la imagen institucional del CICH.

12. Monitoreo y Evaluación

El sistema de Monitoreo y Evaluación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026–2032 del Colegio de Ingenieros Civiles de Honduras (CICH) constituye un mecanismo técnico y operativo orientado a asegurar la ejecución efectiva, la rendición de cuentas y la mejora continua de las acciones estratégicas definidas.

Este capítulo establece los principios, componentes, roles, herramientas y flujos de información que permitirán verificar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, medir los resultados obtenidos y facilitar la toma de decisiones oportunas por parte de las autoridades institucionales.

Partiendo de la base del PEI, este sistema, fundamenta un enfoque de gestión por resultados, articulado directamente con:

- Los ejes estratégicos del PEI.
- El Plan Operativo Anual (POA).
- El presupuesto institucional.
- Los riesgos identificados en el diagnóstico institucional.

Este instrumento, debe ser utilizado en diferentes niveles previamente identificados, según su nivel de importancia, nivel de operatividad y nivel de funcionalidad. Por ejemplo:

- Nivel 1: jefes inmediatos: ellos serán los responsables de alimentar el sistema mensualmente, partiendo de los resultados que el resto del personal haya logrado durante el período.

Los instrumentos de medición, pueden ser informes o productos (en especial para los outsourcing o consultores)

La medición debe ser cuantitativa, pero de igual manera, debe existir un medidor de calidad, en base al producto obtenido, nivel de percepción, nivel de satisfacción y otros.

Los indicadores de cumplimiento deben ir de la mano con la ejecución presupuestaria, para medir, tanto los saldos, como el uso apropiado de los mismos.

- Nivel 2: Dirección ejecutiva: éste será el responsable de realizar la consolidación de los resultados (con el apoyo del departamento de Infotecnología); y de realizar el correspondiente Informe de Análisis Consolidado; que debe incluir hallazgos, conclusiones, recomendaciones y líneas futuras de acción.
- Nivel 3: Junta Directiva: ésta será la responsable de aprobar el Informe de Análisis consolidado, aprobar las recomendaciones y líneas futuras de acción; o, de realizar los ajustes necesarios, y determinar las alertas que sean necesarias para la implementación de correcciones, mejoras o continuidad de las actividades. La JD, podrá delegar, a una comisión permanente para este fin.

Componentes del Sistema de Monitoreo y Evaluación

- a. Indicadores estratégicos operativos: cada eje estratégico y línea de acción contará con indicadores claramente definidos, medibles y verificables, que permitan evaluar avances, resultados e impactos. Estos indicadores deberán ser consistentes entre el PEI y el POA.
- b. Fuentes de verificación: incluye informes técnicos, actas, registros administrativos, plataformas digitales, reportes financieros y cualquier otro instrumento que evidencie el cumplimiento de acciones.
- c. Periodicidad de revisión: las revisiones se realizarán en espacios de tiempo que permitan una evaluación progresiva del desempeño institucional.
 - Informes y productos esperados del mecanismo
 - Informes mensuales
 - Informes trimestrales
 - Informes semestrales
 - Informe anual de cumplimiento del PEI, que deberá ser presentado a la Asamblea General

Para la implementación de este SMyE, es necesario que se realice la contratación de un consultor externo, que pueda diseñar y poner en ejercicio, una herramienta digital, para el uso e implementación de este; y que incluya el diseño de un Portal de Transparencia, que esté al alcance del público.

En este portal, se debe colocar periódicamente, no solo el rendimiento técnico y financiero del CICH, si no, también, todas aquellas acciones que el mismo haya desarrollado a lo largo del mes, en temas de interés nacional, beneficios otorgados a sus agremiados, capacitaciones, y cantidad de personas que han sido atendidas en las diferentes acciones que se hayan realizado.

De igual manera, se debe incluir, el diseño de una herramienta digital, que permita la emisión de constancias, con el fin de que el uso de esta ayude a dar seguimiento tanto en temas de vigencia y mora; como de uso (para trabajo, para estudios, etc.); pero en especial, que acorte los tiempos de emisión y distancia.

Los resultados de este plan permitirán retroalimentar de manera permanente el proceso de planificación institucional ya que sus resultados permitirán:

- Ajustar el POA y presupuesto
- Re priorizar acciones estratégicas
- Fortalecer capacidades institucionales
- Garantizar la continuidad del PEI, más allá de los cambios de los miembros de la JD

Ejemplo institucional:

EJE 6. Incidencia Técnica y Participación en el Desarrollo Nacional	
Elemento	Descripción
Objetivo estratégico	Incrementar la participación, el sentido de pertenencia y la percepción positiva de los agremiados hacia el CICH.
Línea de acción	Implementar mecanismos permanentes de participación gremial y beneficios institucionales para los agremiados.
Indicador estratégico	Porcentaje de agremiados que participan en al menos una actividad institucional al año.
Meta	Incrementar la participación gremial del 30 % (línea base 2025) al 55 % al año 2032.
Fuente de verificación	Registros de asistencia, informes de actividades, encuestas de satisfacción gremial.
Periodicidad de seguimiento	Trimestral (operativo) y anual (estratégico).
Responsable	Dirección Ejecutiva, con apoyo de la Comisión de Fortalecimiento Gremial.
Uso del resultado	Ajustar la oferta de actividades, mejorar los canales de comunicación y fortalecer los beneficios al agremiado.

13. Fase Preparatoria

Previo al inicio de la implementación del Plan Estratégico Institucional (PEI), se considera necesario desarrollar una fase preparatoria que permita adecuar las condiciones internas del Colegio, a los requerimientos estratégicos definidos en el Plan.

Esta fase responde a la necesidad de asegurar que la estructura organizativa, los procesos administrativos, los mecanismos de gobernanza y la gestión financiera del CICH, se encuentren debidamente alineados y fortalecidos, a fin de garantizar una implementación eficiente, ordenada, pero más que todo prevalente a partir de su inicio, y hasta su culminación.

La fase preparatoria tiene como propósito preparar institucionalmente al CICH para la ejecución efectiva del PEI, mediante el desarrollo de una consultoría especializada orientada al fortalecimiento organizacional, la optimización de procesos internos y la consolidación de capacidades institucionales, generando las condiciones necesarias para el despliegue adecuado de los ejes estratégicos y el logro de los resultados previstos; así como establecer los elementos necesarios que garanticen su desarrollo a lo largo del período de diseño.

La fase preparatoria se desarrollará con anterioridad al inicio formal de la ejecución del PEI y abarcará, como mínimo, los siguientes ámbitos institucionales:

- Estructura organizativa
- Procesos administrativos, operativos y de apoyo actualizados
- Modelo de gobernanza que garantice e implemente la toma de decisiones para la ejecución del PEI.
- Capacidades técnicas, administrativas y de gestión institucional establecidas
- Lineamientos financieros y presupuestarios asociados al PEI definidos.

Acciones y resultados esperados de la fase preparatoria

Acción estratégica de la fase preparatoria	Descripción	Resultado esperado
Revisión y adecuación de la estructura organizativa	Análisis de la estructura vigente del CICH y formulación de una propuesta de ajustes organizativos, con definición clara de funciones, responsabilidades y líneas de coordinación alineadas a los ejes estratégicos del PEI.	Estructura organizativa ajustada y formalmente alineada al PEI, con roles y responsabilidades claramente definidos.
Fortalecimiento de procesos administrativos y operativos	Revisión, estandarización y mejora de los procesos institucionales clave, orientados a la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del PEI.	Procesos administrativos y operativos optimizados y coherentes con los requerimientos de ejecución del PEI.
Definición del modelo de gobernanza para la ejecución del PEI	Establecimiento una Comisión, que defina los roles y mecanismos de coordinación entre Junta Directiva, ente operativo del colegio, y comisiones, con el fin de facilitar la toma de decisiones, la rendición de cuentas, y la prevalencia del PEI, en el espacio de tiempo para el que fue diseñado	Modelo de gobernanza definido y operativo para la implementación y seguimiento del PEI.
Evaluación y fortalecimiento de capacidades institucionales	Identificación de brechas de capacidades técnicas, administrativas y de gestión, para la formulación de un plan de fortalecimiento institucional.	Capacidades institucionales fortalecidas para la gestión estratégica y operativa del PEI.
Alineación financiera y presupuestaria preliminar	Revisión del marco financiero institucional y definición de lineamientos presupuestarios que aseguren una asignación eficiente de	Lineamientos financieros y presupuestarios alineados a los ejes estratégicos del PEI.

14. Anexos

A continuación, se acompañan dos links de formatos, que permitirán la preparación de los planes estratégicos y operativos regionales.

- Informe de diagnóstico institucional.
- Matriz de análisis: Este vínculo, permitirá entrar a un formato digital, para analizar el contexto de las sedes durante la preparación los PEI
- Matriz estratégica institucional. Este formato, servirá de base para la preparación del POA, tanto a nivel central como en las sedes
- Documento base en Excel para preparación del POA
- Documento base en Excel para preparación del PMyE