

PLAN ESTRATÉGICO 2014 - 2018



www.tsc.gov.hn

ABRIL 2014



CERTIFICACIÓN
ACTA ADMINISTRATIVA N° 04/2014-TSC



CERTIFICACIÓN

La Infrascrita Secretaria General del Tribunal Superior de Cuentas, **CERTIFICA:** El Acta del Pleno Administrativo N°.04/2014 de fecha veintiséis de abril de dos mil catorce, en que se aprobó el Plan Estratégico 2014-2018, según Acta Administrativa N°.04 celebrada el día sábado veintiséis (26) de abril de 2014, el cual debe leerse de la forma siguiente: **ACTA ADMINISTRATIVA N° 04/2014-TSC.-** En el Municipio de Jutiapa, Departamento de Atlántida, Reunidos en el Salón Arrecife 1 del Hotel Palma Real, a los veintiséis (26) días del mes de abril del año dos mil catorce (2014), siendo las dos (2:00) en punto de la tarde, se reúnen para celebrar sesión de Pleno Administrativo número cuatro (4), los señores Magistrados del Pleno del Tribunal Superior de Cuentas: Abogado Jorge Bográn Rivera en su condición de Presidente; Licenciado Miguel Ángel Mejía Espinoza y Abogada Daysi Oseguera de Anchecta con la presencia de la Abogada Alva Benicia Rivera R. Secretaria General de la Institución.- El presidente somete a consideración del Pleno la siguiente Agenda: **PUNTO N° 1: VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM, PUNTO N° 2: APERTURA DE LA SESIÓN, PUNTO N° 3: APROBACION PLAN ESTRATEGICO 2014 - 2018, PUNTO N° 4: CIERRE DE LA SESIÓN, DESARROLLO DE LA AGENDA: PRIMER PUNTO: VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM.-** El presidente del Tribunal verifica el quórum de Ley y ordena la apertura de la sesión.- **SEGUNDO PUNTO: APERTURA DE LA SESIÓN.-** El Presidente del Tribunal procede a la apertura de la sesión con la discusión del tema único agendado: **TERCER PUNTO: APROBACION PLAN ESTRATEGICO 2014 - 2018.-** El Magistrado Presidente expone que ante la necesidad de aprobarse un nuevo Plan Estratégico para este Ente Contralor, en el cual se contemple reorientar las pautas generales para el funcionamiento del mismo durante los próximos cuatro años, se procedió a efectuar el estudio correspondiente. Luego de haberse llevado a cabo una serie de plenarios con Directores, Sub Directores y Jefes de Departamento, en las cuales se discutió y analizó a detalle el



Plan Estratégico del Tribunal Superior de Cuentas para el período 2014 - 2018, el Pleno de este Tribunal, con las aportaciones, sugerencias y recomendaciones efectuadas en las plenarias en referencia determina: Aprobar por unanimidad de votos el Plan Estratégico que se acompaña y que forma parte de esta Acta y en tal sentido ordena que la Secretaria General proceda a notificarlo a las Direcciones de la Institución, para los efectos legales consecuentes.

CUARTO PUNTO: CIERRE DE LA SESIÓN.- No habiendo más puntos que tratar se da por concluida la presente sesión, en el mismo lugar y fecha, siendo las tres (3) en punto de la tarde. Firma y Sello **ABOG. JORGE BOGRAN RIVERA, Magistrado Presidente;** Firma y Sello **LIC. MIGUEL ANGEL MEJIA ESPINOZA, Magistrado;** Firma y Sello **ABOG. DAYSI OSEGUERA DE ANCHETA, Magistrada** y Firma y Sello **ABOG. ALVA BENICIA RIVERA R., Secretaria General.**

Firmo y sello la presente **CERTIFICACIÓN**, en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los dos días del mes de mayo del año dos mil catorce.- **DOY FE.**


ALVA BENICIA RIVERA R.
Secretaria General T.S.C.





PLAN ESTRATÉGICO 2014-2018

*Tribunal Superior de
Cuentas*

TABLA DE CONTENIDO

Resumen Ejecutivo.....2
Valores Institucionales.....4
Declaraciones de Misión y Visión.....5
Objetivos Estratégicos.....6
Plan Estratégico y Planes de Acción 2014-2018.....7
Factores Críticos de Éxito.....14

ANEXOS:

Análisis de Constituyentes Internos y Externos.....16
Análisis del Entorno Institucional.....18
Necesidades Detectadas.....20
Breve Reseña Histórica del TSC.....21
Siglas y Nomenclaturas.....22

RESUMEN EJECUTIVO

En su búsqueda por el mejoramiento y fortalecimiento del Tribunal Superior de Cuentas (TSC) de la República de Honduras, las máximas autoridades vislumbraron la necesidad de reformular el Plan Estratégico planteado para el periodo 2010-2016.

Para realizar el trabajo, fue necesario la revisión de la normativa que en materia Constitucional y legal rige al TSC, su estructura orgánica, y en la parte metodológica, se tuvo en cuenta los lineamientos expresados por la Iniciativa de Desarrollo de INTOSAI (IDI), en el documento: Planificación Estratégica: *“Un manual para las Entidades Fiscalizadoras Superiores”*.

Después de varios análisis y con el propósito de ponerse a tono con las exigencias de la sociedad, en un Taller de Planificación llevado a cabo durante el mes de enero de 2014 que contó con la participación de los miembros del Pleno, la Alta Dirección, y directivos de todas las áreas de la institución y con el acompañamiento de un consultor internacional, se obtuvo como resultado un nuevo Plan Estratégico para el periodo 2014-2018, formado por la declaración de la Misión, Visión y Valores por una parte y la segunda por la matriz plurianual de producción.

Las máximas autoridades del Tribunal Superior de Cuentas acompañados de directores, subdirectores y jefes participaron en el Taller de Socialización del Plan Estratégico en el mes de abril de 2014, quedando el documento aprobado en una sesión de pleno administrativo de cierre.

El Pleno del TSC deja constancia de su responsabilidad para dar a conocer el Plan Estratégico entre los demás funcionarios y empleados del ente contralor e impulsar acciones tendientes al logro de los objetivos trazados.

A continuación la presentación de los acuerdos alcanzados.

DECLARACIONES DE MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN:

“Somos el ente constitucional responsable de velar por la correcta gestión de los recursos del Estado, aplicando controles que garanticen la transparencia que debe prevalecer en la administración pública”.

VISIÓN:

“Seremos un ente reconocido por el alto nivel técnico de nuestro personal y el compromiso en la promoción de controles y valores en la administración pública, con el apoyo de la sociedad civil organizada y ciudadanía en general”.

VALORES INSTITUCIONALES

- **Integridad**
- **Objetividad**
- **Respeto**
- **Independencia**
- **Responsabilidad**
- **Compromiso**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 1. Posicionar la imagen del TSC a nivel nacional**, con el propósito de generar espacios de encuentro con las partes interesadas externas que permitan aclarar el rol de la institución en el ámbito nacional, explicando sus atribuciones, responsabilidades y limitaciones. Lograr el reconocimiento como ente de control que busca implementar buenas prácticas y transparencia en la administración pública.
- 2. Fortalecer la capacidad técnica del personal del TSC**, su objetivo principal es el de fortalecer las capacidades técnico – operativas (conocimientos, habilidades y actitudes) del personal que trabaja en el TSC, que permita mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en el ejercicio de las funciones, promoviendo a su vez un ambiente de colaboración y sentido de pertenencia para con la institución.
- 3. Fortalecer el Sistema de Control Gubernamental**, cuyo propósito es implementar medidas tendientes a realizar un proceso de control eficaz, eficiente, oportuno y de alta calidad, siguiendo lineamientos internacionales de auditoría, que permitan ampliar e incrementar la cobertura del control ejercido por la institución.

VALORES INSTITUCIONALES

Los valores establecidos y fundamentales que son impulsados por el Tribunal Superior de Cuentas (TSC), y que guían la actuación de autoridades, directivos y funcionarios en general, son los siguientes:

✓ **Integridad**

Actuamos con rectitud, transparencia y discreción en el desempeño de nuestras funciones.

✓ **Objetividad**

Realizamos nuestro trabajo con imparcialidad y criterio técnico.

✓ **Respeto**

Valoramos y acatamos las leyes y normas que nos rigen, reconociendo los derechos y formas de pensar de los demás.

✓ **Independencia**

Actuamos con autonomía en el desarrollo de nuestro trabajo, libre de influencias y prejuicios.

✓ **Responsabilidad**

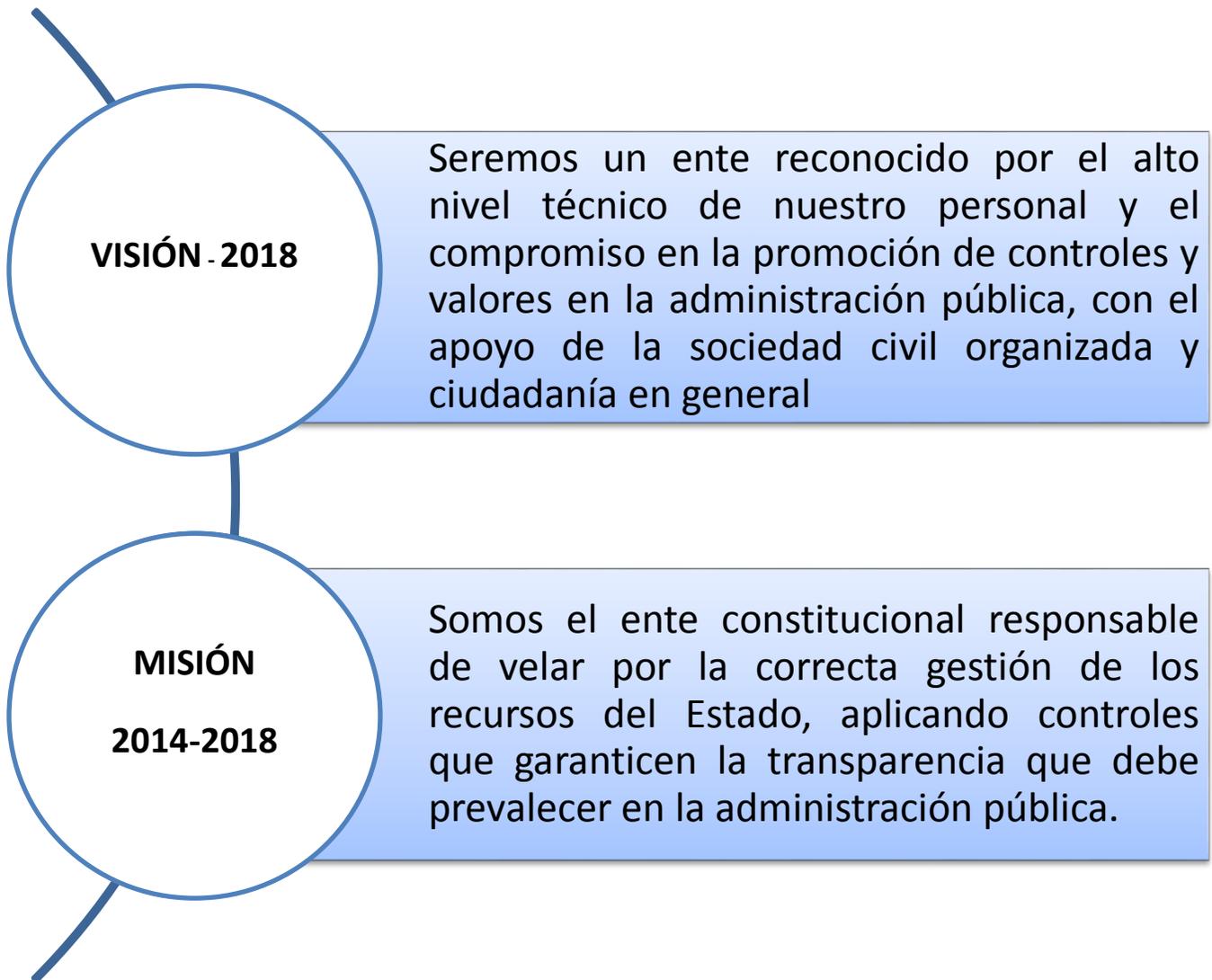
Cumplimos con nuestro mandato realizando las funciones con criterios de calidad y mejoramiento continuo

✓ **Compromiso**

Desarrollamos nuestro trabajo con sentido de pertenencia en procura del bienestar de **todos** los hondureños.

DECLARACIONES DE MISIÓN Y VISIÓN

Las declaraciones de Misión y Visión Institucional fueron construidas considerando nuestro mandato constitucional y legal.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Luego de analizar y considerar las necesidades de la institución para cumplir con la Visión establecida, se ha tomado la decisión de poner todo el esfuerzo en el logro de los siguientes objetivos estratégicos:

1. Posicionar la Imagen del TSC a nivel nacional

- Demarcar la labor del TSC a nivel nacional
- Fomentar la cultura de transparencia gubernamental

2. Reforzar la Capacidad Técnica del Personal del TSC

- Fortalecer la capacidad institucional
- Mejorar el clima laboral institucional

3. Fortalecer el Sistema de Control Gubernamental

- Ampliar la cobertura del control gubernamental
- Establecer métodos de control gubernamental, en concordancia con las mejores prácticas internacionales.
- Coordinar el Apoyo logístico de las Direcciones Operativas de forma oportuna

PLAN ESTRATÉGICO Y PLANES DE ACCIÓN 2014-2018

| Objetivo Estratégico | 1. Posicionar la imagen del Tribunal Superior de Cuentas a nivel nacional. | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Propósito | Generar espacios de encuentro con las partes interesadas externas que permitan aclarar el rol de la institución en el ámbito nacional, explicando sus atribuciones, responsabilidades y limitaciones, logrando el reconocimiento como ente de control que busca implementar buenas prácticas y transparencia en la administración pública. | | | | |
| ESTRATEGIAS | PROGRAMAS | RESULTADOS | RESPONSABLE | INDICADORES DE IMPACTO | OBSERVACIONES |
| 1.1. Demarcar la labor del TSC a nivel nacional. | 1.1.1. Implementación de la Guía CBC dirigida a incrementar el uso e impacto de los informes de auditoría. | Fortalecimiento de la comunicación externa institucional. | Pleno, Dirección de Comunicación e Imagen, Secretaría General, Direcciones Operativas y Dirección de Desarrollo Institucional. | Mejoramiento de la comunicación con las partes interesadas externas (PIE) según el marco de medición del desempeño (ISSAI's 20,21 y 22 de la versión 2.0 en español) | Implementación de la Guía CBC de la INTOSAI: Incremento del uso e impacto de los informes de auditoría |
| | 1.1.2. Afianzamiento de los Comités de Probidad y Ética en el sector público. | Cien (100) de los Comités de Probidad y Ética activos y reestructurados. | Dirección de Probidad y Ética y Secretaría General (Oficinas Regionales). | Comités de Probidad y Ética en las instituciones públicas, apoyando la función fiscalizadora del TSC. | |
| | 1.1.3. Coordinación y acercamiento con las instituciones de control e investigación. | Jornadas de trabajo efectuadas. | Pleno, Dirección Legal, Direcciones Operativas y Secretaría General. | Incremento de la credibilidad sobre la efectividad del control gubernamental implementado por el TSC. | El origen del programa es el proyecto de EUROJUSTICIA |
| 1.2. Fomentar la cultura de transparencia gubernamental. | 1.2.1. Formación de estudiantes y ciudadanía, en temas de transparencia y control gubernamental. | Ochocientos cincuenta (850) jornadas de formación para estudiantes y ciudadanía. | Dirección de Probidad y Ética, Dirección de Participación Ciudadana y Dirección de Administración de Personal. | Estudiantes y ciudadanos contribuyendo al control de la gestión pública realizada por el TSC. | |
| | 1.2.2. Coordinación del desarrollo e implementación del SINACORP/CENCACORP. | Desarrollo de Instalaciones. | Pleno, Dirección de Administración General, Dirección de Proyectos y Unidad de Administración de Proyectos. | Infraestructura Concluida | |

| Objetivo Estratégico | | 1. Posicionar la imagen del Tribunal Superior de Cuentas a nivel nacional. | | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|---|---|---|---|---|
| PROGRAMA | RESULTADO | RESPONSABLE | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | INDICADORES DE EFECTIVIDAD | FORMULA | OBSERVACIONES |
| 1.1.1. Implementación de la Guía CBC dirigida a incrementar el uso e impacto de los informes de auditoría. | Fortalecimiento de la comunicación externa institucional. | Pleno, Dirección de Comunicación e Imagen, Secretaría General, Direcciones Operativas y Dirección de Desarrollo Institucional. | Informe de estrategias para la implementación de la guía CBC concertado con la INTOSAI . | Adopción de las estrategias y su plan de acción. | Evaluación del programa implementado. | Informe de verificación del cumplimiento. | Informe de Seguimiento. | ISSAI's implementadas en un 100% | ISSAI's 20,21 y 22 versión 2 en español implementadas | (ISSAI's 20,21 y 22 de la versión 2.0 en español) |
| 1.1.2. Afianzamiento de los Comités de Probidad y Ética. | Cien (100) Comités de Probidad y Ética activos (CPE). | Dirección de Probidad y Ética y Secretaría General (Oficinas Regionales). | Modificar la normativa aplicable a los Comités de Probidad y Ética. | Cinco (5) CPE pilotos reestructurados. | Treinta (30) CPE reestructurados. | Treinta (30) CPE reestructurados. | Treinta y cinco (35) CPE reestructurados. | Comités de Probidad y Ética Reestructurados | Número de CPE reestructurados/ CPE a reestructurar | |
| 1.1.3 Coordinación y acercamiento con las instituciones de control e investigación . | Diez y seis (16) jornadas de trabajo efectuadas. | Pleno, Dirección Ejecutiva, Secretaría General, Dirección de Impugnaciones, Dirección Legal y Direcciones Operativas. | Dos (2) eventos de acercamiento con instituciones de control e investigación. | Siete (7) eventos de acercamiento. | Un (1) informe de resultados. | Tres (3) eventos de acercamiento. | Cuatro (4) eventos de acercamiento. | Jornadas de Acercamiento | Jornadas de acercamiento efectuadas/ Jornadas de Acercamiento Programadas | |
| 1.2.1. Formación de estudiantes y ciudadanía, en temas de transparencia y control gubernamental. | Estudiantes de centros educativos y ciudadanía, formados. | Dirección de Probidad y Ética, Dirección de Participación Ciudadana. | Cien (100) jornadas de capacitación al ciudadano. | Ciento cincuenta (150) jornadas de capacitación al ciudadano. | Ciento doscientas (200) jornadas de capacitación al ciudadano. | Doscientas (200) jornadas de capacitación al ciudadano. | Doscientas (200) jornadas de capacitación al ciudadano. | Jornadas de formación realizadas | Jornadas de Formación realizadas/ Jornadas de Formación Programadas | |
| 1.2.2. Coordinación del desarrollo e implementación del SINACORP /CENCACORP. | Infraestructura finalizada. | Pleno, Dirección de Administración General, Dirección de Proyectos y Unidad de Administración de Proyectos. | Desarrollo de Instalaciones. | Desarrollo de Instalaciones. | Desarrollo de Instalaciones. | Desarrollo de instalaciones. | Desarrollo de Instalaciones. | Infraestructura Concluida | | |

| Objetivo Estratégico | 2. Fortalecer la capacidad técnica del personal del TSC . | | | |
|---|---|--|---|---|
| Propósito | Reforzar las capacidades técnicas – operativas (conocimientos, habilidades y actitudes) del personal que trabaja en el TSC, que permita mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en el ejercicio de las funciones, promoviendo a su vez un ambiente de colaboración y sentido de pertenencia para con la institución. | | | |
| ESTRATEGIAS | PROGRAMAS | RESULTADOS | RESPONSABLE | INDICADORES DE IMPACTO |
| 2.1. Reforzar el proceso de capacitación institucional. | 2.1.1.Desarrollo del proceso de capacitación interno. | Manuales y lineamientos de capacitación implementados. | Pleno, Dirección de Administración Personal y Dirección de Desarrollo Institucional. | Procesos de capacitación definidos. |
| | 2.1.2.Formación de especialistas locales en capacitación. | Diez (10) especialistas en capacitación. | Dirección de Administración de Personal, Unidad de Administración de Proyectos y las aéreas involucradas. | Promoción de la capacitación institucional. |
| 2.2 .Mejorar el clima laboral institucional. | 2.2.1. Fortalecimiento de la comunicación interna. | Comunicación Interna Fluida. | Todas las Direcciones. | Mayor fluidez en la comunicación interna (mediante diagnostico y encuesta final). |
| | 2.2.2. Fomento de la integración institucional. | Personal identificado con la Institución. | Dirección de Administración de Personal y Administración de Proyectos. | Sentido de pertenencia de los empleados con la institución. |
| | 2.2.3 Reconocimiento de la labor de los funcionarios y empleados. | Programa de Reconocimiento Implementado. | Pleno y Dirección de Administración de Personal. | Mejora del ambiente laboral (mediante diagnostico inicial y encuesta final). |

| Objetivo Estratégico | | 2. Fortalecer la capacidad técnica del personal del TSC. | | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|---|---|--|---|
| PROGRAMA | RESULTADO | RESPONSABLE | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | INDICADORES DE EFECTIVIDAD | OBSERVACIONES |
| 2.1.1. Desarrollo del proceso de capacitación interno. | Manuales y lineamientos de capacitación implementados. | Pleno, Dirección de Administración Personal y Dirección de Desarrollo Institucional. | | Cuatro (4) manuales elaborados que incorporan las ISSAIS correspondientes a la Administración de Personal. | Cuatro (4) manuales y lineamientos oficializados a partir de los ajustes realizados en las pruebas pilotos . | Informes de resultados. | Informes de resultados. | % de manuales implementados | N° de Manuales Implementados / N° de Manuales Programados |
| 2.1.2. Formación de especialistas locales en capacitación. | Diez (10) especialistas en capacitación. | Dirección de Administración de Personal, Unidad de Administración de Proyectos y las aéreas involucradas. | | Cinco (5) especialistas en capacitación. | Cinco (5) especialistas de capacitación. | Informe de resultados de especialistas. | Informe de resultados de especialistas. | % de especialistas capacitados | N° de especialistas capacitados / N° de especialistas programados |
| 2.2.1. Fortalecimiento de la comunicación interna. | Comunicación Interna Fluida. | Todas las Direcciones. | Dos (2) reuniones a nivel directivo o de mandos intermedios . | Tres (3) reuniones a nivel directivo o de mandos intermedios. | Tres (3) reuniones a nivel directivo o de mandos intermedios. | Tres (3) reuniones a nivel directivo o de mandos intermedios. | Tres (3) reuniones a nivel directivo o de mandos intermedios. | Percepción de mejora de fluidez en la comunicación institucional | Percepción inicial versus percepción final |
| 2.2.2. Fomento de la integración institucional. | Personal identificado con la Institución. | Dirección de Administración de Personal y Administración de Proyectos. | Diseño de las jornadas de integración. | Ejecución de seis (6) jornadas. | Informe de efectividad. | Ejecución de seis (6) jornadas. | Informe de efectividad. | Percepción de incremento en el nivel de identificación | Percepción inicial versus percepción final |
| 2.2.3 Reconocimiento de la labor de los funcionarios y empleados. | Programa de Reconocimiento Implementado. | Pleno y Dirección de Administración de Personal. | Diseño de un programa de reconocimiento. | Aplicación y ajuste del programa. | Seguimiento del programa. | Informe de efectividad. | Informe de efectividad | Percepción de Mejora en el nivel de motivación | Percepción inicial versus percepción final |

| Objetivo Estratégico | 3. Fortalecer el Sistema de Control Gubernamental. | | | |
|--|--|--|--|--|
| Propósito | Implementar medidas tendientes a realizar un proceso de control eficaz, eficiente, oportuno y de alta calidad, siguiendo lineamientos internacionales de auditoría, que permitan ampliar la cobertura del control ejercido por la institución. | | | |
| ESTRATEGIAS | PROGRAMAS | RESULTADOS | RESPONSABLE | INDICADORES DE IMPACTO |
| 3.1. Ampliar la cobertura del control gubernamental. | 3.1.1. Automatización del proceso auditor. | Veinticinco y cinco (25) auditorías automatizadas. | Direcciones Operativas, Dirección de Tecnología, Unidad de Administración de Proyectos y Dirección de Desarrollo Institucional. | Proceso Auditor Automatizado. |
| | 3.1.2. Mejoramiento del Sistema de Recomendaciones de auditoría (SISERA). | Cinco por ciento (5%) de las recomendaciones de auditoría, verificadas de manera automatizada. | Direcciones Operativas, Dirección de Tecnología y Unidad de Administración de Proyectos. | Seguimiento a las recomendaciones de auditoría realizado de manera eficaz y eficiente. |
| | 3.1.3. Implementar nuevos tipos de auditoría. | Incremento de nuevos tipos de auditorías. | Direcciones Operativas, Dirección de Tecnología Dirección de Desarrollo Institucional, Dirección de Administración de Personal y Unidad de Administración de Proyectos. | Nuevos tipos de auditoría implementados. |
| 3.2. Establecer métodos de control gubernamental, en concordancia con las mejores prácticas internacionales. | 3.2.1. Programa 3I implementado (Adopción de las ISSAI's en base a los requerimientos del TSC). | Cien por ciento (100%) de las ISSAI's aplicables al TSC, adoptadas. | Direcciones Operativas, Dirección de Administración de Personal y Dirección de Desarrollo Institucional. | cien por ciento (100%) de las ISSAI's adoptadas y aplicadas. |
| | 3.2.2. Supervisión efectiva en el ejercicio auditor. | Disminución a un total de dos (2) veces el número de correcciones a los informes de auditoría y sus pliegos, a nivel de la comisión de calidad o la instancia que realice dicha función. | Direcciones Operativas. | Informes de auditoría y sus pliegos con calidad. |
| | 3.2.3. Implementar un sistema de gestión de calidad en el proceso auditor. | Sistema de gestión de calidad implementado. | Todas las Direcciones. | Procesos de control gubernamental estandarizados. |
| | 3.2.4. Mejora de la administración y custodia de la información y documentos institucional. | Sistema de gestión de la información y documentación a nivel institucional implementado. | Todas las Direcciones. | Información y Documentos con mayor organización y custodia. |
| 3.3. Coordinar el Apoyo logístico de las Direcciones Operativas de forma oportuna. | 3.3.1. Armonizar el apoyo logístico a las Direcciones Operativas de forma oportuna. | Apoyo logístico oportuno a las Direcciones Operativas. | Dirección de Impugnaciones, Dirección Legal, Dirección de Desarrollo Institucional, Dirección de Administración de Personal, Dirección de Administración General, Unidad de Gestión Administrativa y Unidad de Administración de Proyectos, Dirección Ejecutiva. | Las Direcciones Operativas sin limitaciones logísticas. |

| Objetivo Estratégico | | 3. Fortalecer el Sistema de Control Gubernamental. | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| PROGRAMA | RESULTADO | RESPONSABLE | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | INDICADORES DE EFECTIVIDAD | OBSERVACIONES |
| 3.1.1. Automatización del proceso auditor. | Veinticinco y cinco (25) auditorías automatizadas. | Direcciones Operativas, Dirección de Tecnología, Unidad de Administración de Proyectos y Dirección de Desarrollo Institucional. | | | Software adquirido. | Diez (10) auditorías realizadas de forma automatizadas. | Quince (15) auditorías realizadas de forma automatizadas. | % de Auditorías realizadas de manera automatizada. | La formula del indicador es: Número de auditorías realizadas de forma automatizadas / número de auditorías realizadas. |
| 3.1.2. Mejoramiento del Sistema de Recomendaciones de auditoría (SISERA). | Cinco por ciento (5%) de las recomendaciones de auditoría, verificadas de manera automatizada. | Direcciones Operativas, Dirección de Tecnología y Unidad de Administración de Proyectos. | | | Automatización del proceso de seguimiento de las recomendaciones de auditoría (SISERA). | Dos por ciento (2%) de las recomendaciones verificadas de forma automatizada. | Cinco por ciento (5%) de las recomendaciones verificadas de forma automatizada. | % de Recomendaciones verificadas de manera automatizada. | Total de recomendaciones verificadas automáticamente / Total de Recomendaciones verificaciones. |
| 3.1.3. Implementar nuevos tipos de auditoría. | Incremento de nuevos tipos de auditorías. | Direcciones Operativas, Dirección de Tecnología Institucional, Dirección de Administración de Personal y Unidad de Administración de Proyectos. | Capacitación del personal. | Tres (3) auditorías de gestión desarrolladas. | Capacitación de personal y la realización de tres (3) auditorías de gestión y dos (2) auditorías forenses, desarrolladas. | Capacitación y la realización de tres (3) auditorías de gestión, dos (2) auditorías forenses y una (1) auditoría de sistemas, desarrolladas. | Tres (3) auditorías de gestión, dos (2) auditorías forenses y una (1) auditoría de sistemas, desarrolladas. | % de nuevos tipos de auditoría implementados. | Tipos de auditorías implementadas / número de tipos de auditorías programadas implementar. |
| 3.2.1. Programa 3i implementado (Adopción de las ISSAI's en base a los requerimientos del TSC). | Cien por ciento (100%) de las ISSAI's aplicables al TSC, adoptadas. | Direcciones Operativas, Dirección de Administración de Personal y Dirección de Desarrollo Institucional. | | Aprobación del plan de acción para la implementación de la estrategia de adopción de las ISSAI's. | Un (1) informe de avance sobre el avance de la implementación del plan de acción. | Un (1) informe de avance sobre la implementación del plan de acción. | Un (1) informe final sobre la aplicación del plan de acción. | ISSAI's aplicadas en el proceso auditor de conformidad al plan de acción aprobado. | Se incluye como resultado del convenio firmado sobre el proyecto 3i de INTOSAI. |
| 3.2.2. Supervisión efectiva en el ejercicio auditor. | Disminución a un total de dos (2) veces el número de correcciones a los informes de auditoría y sus pliegos, a nivel de la comisión de calidad o la instancia que realice dicha función. | Direcciones Operativas. | | Las revisiones efectuadas por la comisión de calidad o quien haga dicha función será de cuatro (4) veces por informe o pliego. | Las revisiones efectuadas por la comisión de calidad o quien haga dicha función será de tres (3) veces por informe o pliego. | Las revisiones efectuadas por la comisión de calidad o quien haga dicha función será de dos (2) veces por informe o pliego. | Las revisiones efectuadas por la comisión de calidad o quien haga dicha función será de dos (2) veces por informe o pliego. | % de revisiones por informe y/o pliegos elaborados. | Número de revisiones / Total de informes de auditoría revisado. |
| 3.2.3. Implementar un sistema de gestión de calidad en el proceso auditor. | Sistema de gestión de calidad implementado. | Todas las Direcciones. | Preparación del personal para la adopción del SGC y oficializado el manual respectivo. | Implementación del SGC. | Cuatro (4) manuales o directrices oficializados. | Seis (6) manuales o directrices oficializados. | Seis (6) manuales o directrices oficializados. | Manuales y Directrices del Sistema de calidad oficializados / manuales y Directrices del sistema de calidad Programados. | |
| 3.2.4. Mejora de la administración y custodia de la información y documentos institucional. | Sistema de gestión de la información y documentación a nivel institucional implementado. | Todas las Direcciones. | | Definición del contexto de aplicación del sistema de documentación institucional. | Herramienta tecnológica y espacio físico definido. | Herramienta tecnológica y espacio físico adquirido. | Diez por ciento (15%) de la documentación institucional organizada y accesible. | Sistema Implementado . | Esta dirigido a la metodología de archivo y manejo de documentos a nivel institucional. |
| 3.3.1. Armonizar el apoyo logístico a las Direcciones Operativas de forma oportuna. | Apoyo logístico oportuno a las Direcciones Operativas. | Dirección de Impugnaciones, Dirección Legal, Dirección de Desarrollo Institucional, Dirección de Administración de Personal, Dirección de Administración General, Unidad de Gestión Administrativa y Unidad de Administración de Proyectos, Dirección Ejecutiva. | Disponibilidad de personal, presupuesto y apoyos técnicos oportunos. | Disponibilidad de personal, presupuesto y apoyos técnicos oportunos. | Disponibilidad de personal, presupuesto y apoyos técnicos, oportunos. | Disponibilidad de personal, presupuesto y apoyos técnicos, oportunos. | Disponibilidad de personal, presupuesto y apoyos técnicos, oportunos. | Las Direcciones Operativas sin limitaciones logísticas. | |

FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO

Para el cumplimiento efectivo del Plan Estratégico 2014-2018 y garantizar el resultado a satisfacción de los objetivos trazados es necesario contar con lo siguiente:

❖ Financiamiento Externo:

Ante el limitado presupuesto otorgado al organismo y las exigencias que algunos de los proyectos requieren en materia de adquisición de materiales, equipos e incluso de contar con personal especializado, se hace fundamental la consecución de fuentes alternas de financiamiento.

❖ Políticas de comunicación interinstitucional:

El acceso a la ciudadanía y la relación con los distintos medios de comunicación y las partes interesadas externas requieren de una estrategia clara del TSC para dar a conocer sus resultados. Lo anterior implica la formulación e implementación de políticas de comunicación institucionales.

❖ Fortalecimiento de la capacidad técnica del personal del TSC:

Para toda organización es necesario que su personal cuente con las capacidades necesarias para llevar a cabo sus funciones con las especificaciones y calidad requeridas. El proceso de incremento de capacidades es un proceso que depende de una capacitación efectiva, pero también de la responsabilidad y entrega del funcionario mismo; este último aspecto es una actitud personal, por ello se invita al personal a su apertura y disposición, lo que incluye al personal calificado que está por contrato.

❖ Acompañamiento de otros organismos:

La efectividad del proceso de control es una labor que involucra a todos los organismos y entes del Estado, pero en especial a los otros organismos de control. El inicio y cierre de algunos de los procesos dependen de las decisiones de otros órganos de control, razón por la cual se deben contar con la disposición de sus representantes legales para formular estrategias conjuntas que coadyuven a la introducción de buenas prácticas y la adopción de medidas tendientes al incremento de la transparencia en la administración pública nacional.

❖ Compromiso de la sociedad civil:

Por último, y no por ello menos importante, es la adopción por parte de la sociedad civil de acompañar el proceso de control, convirtiéndose en un medio activo y fuente de información que permita la adopción de medidas efectivas que garanticen la transparencia en el uso de los recursos públicos. Todos somos beneficiarios de la buena actuación del Estado; por lo tanto todos somos responsable de la adopción de medidas y valores que garanticen su buen accionar.

ANEXOS

Análisis de Constituyentes Internos y Externos

Reconocer a nuestros principales constituyentes, permite a la institución establecer y adoptar mecanismos efectivos de acercamiento para entregar resultados de calidad que satisfagan expectativas y necesidades deseadas, así como generar confianza y mutua colaboración.

Los constituyentes internos se refieren a las áreas donde se realizan las actividades que cumplen directamente con el mandato establecido a la institución. Los constituyentes externos se refieren a aquellos organismos, grupos y organizaciones que tienen injerencia directa o indirecta en el TSC. La necesidad se refiere al tipo de relación que existe con ellos, la importancia que revisten para el Tribunal, como miden el Desempeño del Tribunal y los medios que se utilizan para obtener retroalimentación por parte de ellos sobre las actuaciones del Tribunal.

| Constituyente | Necesidad | Importancia | Desempeño | Información |
|---|---|-------------|----------------------|--|
| INTERNOS(1) | | | | |
| Auditorías Centralizadas y Desc. | Velar por el control de los Recursos Públicos | Alta | Regular | Informes y Pliegos de Responsabilidad |
| Fiscalización | Auditorías de Gestión y Rendición de Cuentas | Alta | Regular | Informes y Pliegos de Responsabilidad |
| Probidad y Ética | Fiscalizaciones éticas | Alta | Regular | Comité de Ética y Capacitaciones |
| Participación Ciudadana | Investigaciones Especiales | Alta | Excelente | Informe y Pliegos |
| Externos del ámbito Nacional (2) | | | | |
| Congreso Nacional | Creación o reformas a Leyes Aprobación o Reformas al presupuestos | Alta | Regular | A través del Pleno del TSC. |
| Ciudadanía | Denuncia y Critica Constructiva | Alta | Regular | Por las denuncias y manifestaciones publicas que se realizan por los distintos medios. |
| Sujetos Pasivos | Mejorar la gestión y el control interno | Alta | Deficiente y regular | Intervención oficial del TSC y Denuncias |
| Procuraduría General de la Republica y Ministerio Publico | Es complementar el proceso | Media | Regular | Intercambios de Informes |

| Constituyente | Necesidad | Importancia | Desempeño | Información |
|--|---|-------------|----------------------|--|
| Externos del ámbito Internacional (3) | | | | |
| Organismos Cooperantes OLACEFS C. Técnica Medio Ambiente Comisión Técnica de Rendición de Cuentas | Asistencia técnica Normativas | Media | Alta | Consultorías Reuniones de trabajo |
| Otros (4) | | | | |
| Medios de Comunicación | Comunicación de Resultados, proveedor de insumos, influencia de la imagen institucional | Alta | Deficiente o Regular | Monitoreo de medios de comunicación |
| Sistemas Bancarios | Proveedor de Información | Alta | Regular | Solicitud |
| Convenios | Mejora los procesos, fluidez de información y evita la duplicidad de recursos | Media | Excelente | A través de sistemas |
| Convenios para Profesionaliza los RH | Mejora de capacidades del RH | Media | Excelente | A través de convenios (virtuales o presenciales) |

Análisis del Entorno Institucional

A continuación se presenta el resultado de la aplicación de la matriz FODA, que resalta los principales aspectos en los que se encuentra el TSC tanto a nivel interno como externo.

A nivel Interno:

| Fortalezas | Debilidades |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Postedad constitucional amplia • Normativa definida • Procesos establecidos en manuales • Personal Técnico • Estabilidad laboral (Régimen de la Carrera) • Capacitación del personal • Auditoria financiera y cumplimiento • Experiencia de trabajo con la ciudadanía • Capacidad de gestión de cooperación • Apoyo de las Autoridades Superiores • Independencia técnica y operativa • Beneficios laborales • Plan estratégico y una estructura organizativa • Sistema de seguimiento presupuestario conectado con la gestión | <ul style="list-style-type: none"> • Bajo presupuesto • Débil coordinación entre las áreas • Falta de compromiso del personal • Falta de capacitación en informática • Falta de equipo y espacio físico (readecuación de espacios, especialmente en las denuncias debe de ser en el primer piso). • Falta de personal en áreas operativas • Falta de presupuesto específico |

A nivel Externo:

| Oportunidades | Amenazas |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento nacional e internacional • Apoyo técnico financiero • Convenios Internacionales e Interinstitucionales • Participación activa de la comunidad • Aprendizaje por intercambio de experiencias • Sistemas integrados de información • Cambios en el campo político nacional | <ul style="list-style-type: none"> • Decisiones política que afectan el actuar del Tribunal • Riesgo presupuestario • Cambio de autoridades en la administración pública • Desinformación en la función del TSC • Usurpación de funciones • Riesgo físico en desempeño de funciones • Sobornos al auditor • Déficit fiscal |

Necesidades Detectadas

Algunas de las necesidades del TSC, que fueron detectadas luego del cruce de variables del FODA, y que sirvieron como base para la formulación de los objetivos estratégicos, son listadas a continuación:

ALGUNAS NECESIDADES DETECTADAS

1. Generar confianza en el quehacer institucional nacional a través de un programa
2. Fortalecer la capacidad técnica del personal del TSC
3. Hacer eficientes los resultados del TSC
4. Fortalecer la aplicación de los diferentes tipos de control de auditorias
5. Modernizar los procesos de trabajo y la estructura organizacional
6. Implementar un sistema de calidad total institucional
7. Realizar auditorias con mayor frecuencia a los entes sujetos de control
8. Fortalecer el proceso de investigación en el enriquecimiento ilícito
9. Lograr tener una imagen positiva de la institución
10. Lograr la verificación oportuna del cumplimiento de las recomendaciones formuladas
11. Fortalecer los sistemas de control
12. Mejorar la estrategia de comunicación dar a conocer la labor y la función del TSC
13. Vigilar y evaluar que los recursos públicos sean administrados de forma correcta
14. Fortalecer las capacidades del talento humano para que contribuyan al eficaz y eficiente cumplimiento de sus funciones
15. Desarrollar estrategias para fortalecer la transparencia y la participación ciudadana
16. Fortalecer el mecanismo de evaluación de Rendición de Cuentas

Breve Reseña Histórica del TSC

Basada en información tomada de la página institucional del TSC

La historia del Tribunal se remonta al año de 1925, cuando se conformó como Tribunal Superior de Cuentas, con el propósito de administrar el Tesoro Nacional, y mediante la aplicación de controles previos, determinar la existencia en el menoscabo del uso de dichos recursos. En 1956, el Tribunal cambia de denominación y nuevas funciones le son atribuidas. Se crea la Contraloría General de la República, con la función de realizar control posterior (“fiscalizador a posteriori”), y en 1993 mediante la Nueva Ley Orgánica de la CGR, se le confiere independencia administrativa, funcional y financiera.

El 16 de enero de 2012, se integran las funciones de la Contraloría General de la República y de la Dirección de Probidad Administrativa, para la creación del hasta hoy denominado Tribunal Superior de Cuentas, regido mediante las disposiciones de la Ley Orgánica del TSC (del 5 de diciembre de 2002), que inicia sus funciones el 20 de enero de 2003.

Del TSC actual se debe destacar que tiene la función de fiscalizar, mediante la implementación de controles posteriores, a la administración pública nacional. El TSC es regido por el Pleno, un conjunto de tres magistrados, que se rotan de manera consecutiva la Presidencia, por un período de siete (7) años. Los Magistrados son elegidos por la dos terceras partes del Congreso Nacional. Cuenta además con autonomía funcional y administrativa, en tanto que depende de la asignación presupuestal otorgada por el Congreso Nacional a través de la Ley de Presupuesto. Entre otras funciones, el TSC debe establecer el sistema de transparencia nacional, actividad que realiza mediante la creación de Comités de Probidad y Ética.

Adicional a lo anterior, el TSC es el órgano rector del Sistema Nacional de Control de los Recursos Públicos (SINACORP), que constituye el conjunto de principios, preceptos, normas generales o rectoras y procedimientos de control externo para que se regulan y articulan de manera armónica e interrelacionada entre los distintos entes de la administración central y descentralizadas, de las municipalidades, los demás poderes del Estado, y otros organismos de control como son: el Ministerio Público, la Procuraduría, y el Tribunal Supremo Electoral, entre otros.

El TSC ha creado la Dirección de Participación Ciudadana para generar y motivar el control ciudadano, a través de la cual recibe las denuncias procedentes de la sociedad civil, las cuales son tramitadas por las diferentes direcciones encargadas de realizar el proceso de auditoría. A través

de las Direcciones Operativas, el TSC ha implementado mecanismos para realizar auditorías financieras y de cumplimiento, y adelanta auditorías medio ambientales, de obras públicas y de gestión. Los pliegos de responsabilidad a funcionarios del Estado, resultado del proceso auditor, son tramitados por la Secretaría General, y enviados a los entes competentes quienes se encargan de evaluar y determinar las consideraciones civiles o penales conforme al tipo de falta o delito a que dé lugar. El TSC es miembro de la INTOSAI. Colabora como miembro del Consejo Directivo de la OLACEFS e integrante del Comité de Rendición de Cuentas, y miembro activo de la OCCES.

SIGLAS Y NOMENCLATURAS

| | |
|-----------------|---|
| BID | Banco Interamericano de Desarrollo |
| CPE | Comités de Probidad y Ética |
| IDI | Iniciativa de Desarrollo de la INTOSAI |
| INTOSAI | Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (<i>por su sigla en inglés</i>) |
| OCCES | Organización Centroamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores |
| OLACEFS | Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores |
| SINACORP | Sistema Nacional de Control de los Recursos Públicos |

| | |
|------------------|--|
| TSC | Tribunal Superior de Cuentas |
| CBC | Capacity Building Comitee (Comité de Creación de Capacidades de la Intosai) |
| CENCACORP | Centro Nacional de Capacitación en Control de los Recursos Públicos |
| SISERA | Sistema de Seguimiento de Recomendaciones de Auditoría |
| ISSAIS | International Standars of Supreme Audit Institutions (Normas Internacionales de Entidades Fiscalizadoras Superiores) |
| SGC | Sistema de gestión de Calidad |

Abril 2014



BOLETIN INFORMATIVO

www.tsc.gob.hn

TSC APRUEBA NUEVO PLAN ESTRATÉGICO 2014-2018

El presidente del Tribunal Superior de Cuentas, abogado Jorge Bográn Rivera, acompañado de los magistrados Daysi Oseguera de Anchecta y Miguel Mejía Espinoza, directores, subdirectores, jefes, subjefes de varias Unidades y asesores de la máxima entidad contralora hondureña, se desplazaron el 24 de abril, a la comunidad de Roma, Atlántida con el fin de socializar y aprobar el Plan Estratégico (PE) del periodo 2014-2018, en un ambiente aislado del hotel Palma Real localizado en el litoral atlántico de Honduras, con el patrocinio financiero del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).



Los Magistrados del Tribunal Superior de Cuentas junto a directores, subdirectores, jefes, subjefes de varias unidades se reunieron para socializar el Plan Estratégico y así poder trasladar esos conocimientos a sus subalternos de la institución.

Al inicio del taller, el presidente Jorge Bográn Rivera hizo una corta alusión al propósito del mismo, indicando que el BID hacía un reconocimiento especial al TSC, cuya imagen a nivel internacional está consolidada y que un organismo de tal naturaleza no apoya a otra entidad “así por así”, de manera que “nos hemos ganado eso” y es una oportunidad para socializar el plan, conocerse entre sí los funcionarios y jefes a cargo de llevar adelante el plan estratégico y trasladar esos conocimientos a sus subalternos respectivos, solicitando a los presentes ser breves, sucintos y concretos en sus intervenciones.

Por su lado, el magistrado Miguel Ángel Mejía Espinoza y Daysi Oseguera de Anchecta indicaron que el encuentro permita conocer las responsabilidades de cada quien dentro de la entidad contralora, deseando el mejor éxito en beneficio de la institución.

A las nueve de la mañana del viernes 25, se inició el análisis, discusión y aprobación del primer objetivo del plan, el cual consiste en **Posicionar la imagen del TSC a nivel nacional**, el cual fue expuesto por la directora de Comunicación e Imagen, Melissa Paz.

El propósito del objetivo mencionado procura generar espacios de encuentro con las partes interesadas externas que permitan aclarar el rol de la institución en el ámbito nacional, explicando sus atribuciones, responsabilidades y limitaciones, logrando el reconocimiento como ente de control que busca implementar buenas prácticas y transparencia en la administración pública.

Entre las estrategias se encuentra la demarcación de

la labor del TSC a nivel nacional, fomentar la cultura de transparencia gubernamental, lo cual conlleva entre otros programas la implementación de la guía, incremento del uso e impacto de los informes de auditoría, afianzamiento de los comités de Probidad y Ética, coordinación y acercamiento con las instituciones de control e investigación, formación de estudiantes y ciudadanía, en temas de transparencia y control gubernamental, coordinación del desarrollo e implementación del SINACORP/CENCACORP, con sus posibles resultados e indicadores de impacto para lo cual se responsabiliza a las entidades respectivas, que van desde el Pleno de Magistrados, Secretaría General, Direcciones (Comunicación e Imagen, Operativas, Probidad y Ética, Legal Participación Ciudadana, Administración de Personal, Administración General, y la Dirección de Proyectos).

La exposición de la directora de Comunicación e Imagen permitió a los presentes hacer las observaciones de cada tema ventilado y de esa

manera se brindaron las explicaciones del caso e incorporando elementos que correspondían. A las 2.30 de la tarde del mismo viernes, se comenzó a conocer el Objetivo dos del Plan Estratégico, a cargo de Dulce María Umanzor, directora de Fiscalización, denominado **Fortalecer la capacidad técnica del personal del TSC**.

En primer momento se hizo un recordatorio de la creación del Plan, elaborado con apoyo técnico del consultor Luis Arrieta, con apoyo del BID en enero anterior, el cual era motivo de revisión, análisis y aprobación en este taller, para lo cual se esperaba la participación de todos los presentes. De esa manera, se dejó establecida la Misión del PE de la siguiente manera: *“Somos el ente constitucional responsable de velar por la correcta gestión de los recursos del Estado, aplicando controles que garanticen la transparencia que debe prevalecer en la administración pública”*.

Y, la Visión quedó aprobada de la siguiente manera: *“Seremos un ente reconocido por el alto nivel técnico de nuestro personal y el compromiso en la promoción de controles y valores en la administración pública, con el apoyo de la sociedad civil organizada y la ciudadanía en general”*.

El propósito de dicho objetivo estratégico consiste en “reforzar las capacidades técnico-operativas (conocimientos, habilidades y actitudes) del personal laborante en el TSC, que permita mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en el ejercicio de las funciones, promoviendo a su vez un ambiente de colaboración y sentido de pertenencia para con la institución”.

El tema mencionado permitió una abundante intervención de los presentes, entre las que resaltó el hecho de que se necesita mayor compromiso de parte de los auditores, en los que habrá cambios en las actividades que se han venido realizando en forma tradicional y se continuará solicitando apoyo financiero de entidades fiscalizadoras de la región, de

América Latina y el Caribe (OLACEFS) y de la misma INTOSAI.

Se incluyeron algunos comentarios relacionados al ambicioso plan estratégico, la incorporación de Unidades en la ejecución de este objetivo y el magistrado Miguel Ángel Mejía Espinoza llegó a afirmar que se necesita una reprogramación de las auditorías de la entidad que éstas sean de mayor impacto, es decir, “hacerlas en aquellas entidades con mayores problemas y sacar rápido los informes” y dejar a un lado aquellas investigaciones o auditorías “menores”.

Mientras, el presidente Jorge Bográn Rivera señaló que deben presentarse en periodos cortos informes de impacto (cada tres meses) y procurar dar una respuesta positiva a la gente que recurre al Tribunal. Se ha venido trabajando casi en forma aislada, con este plan se hará todo en sintonía se indicó. Por su lado, Guillermo Mineros resaltó que el plan debe darse a conocer a todo mundo, especialmente a los jóvenes profesionales que aspiran a un cargo en la Dirección que rectora (Municipalidades) y que los mismos se encarguen de divulgar el rol del TSC. Conrado Gómez, de la Unidad Administradora de Proyectos, dijo que se gestionan y recibe apoyo financiero de la Agencia Española para llevar adelante varios proyectos y se indicó que debe buscarse que haya mayor atención a los pliegos de

responsabilidad que emite el TSC de parte de los operadores de justicia.

Se hizo alusión –de parte del magistrado Mejía Espinoza– de que el TSC ya cuenta con cierta prestancia de capacitar a otros organismos similares de América Latina y que se ha obtenido cierta experiencia en el desarrollo de proyectos inexistentes en otros países, a los que se ha concurrido para capacitar personal de las mismas entidades y, también se ha recibido apoyo diverso para capacitar el personal del TSC –Auditoría Superior de Puebla, México, la Corte de Cuentas de El Salvador–.



Los empleados y funcionarios del Tribunal Superior de Cuentas participantes en la reunión llevada a cabo en Roma, Atlántida donde se aprobó el Plan Estratégico 2014- 2018.

En este objetivo estratégico se aprobaron como estrategias el fortalecimiento del proceso de capacitación institucional, mejorar el clima laboral y en el programa se incorpora el desarrollo del proceso de capacitación, especialistas locales en capacitación, fortalecimiento de la comunicación interna, fomento de la integración institucional y reconocimiento de la labor de los funcionarios y empleados, para lo cual hará un intenso trabajo para lograr las metas escalonadas y que corresponderá adelante al mismo pleno, la Dirección de Administración de Personal, de Desarrollo Institucional, Unidad de Administración de Proyectos y las áreas involucradas, Comunicación e Imagen.



La Directora de Auditorías Centralizadas y Descentralizadas, Jonabelly Alvarado, exponiendo uno de los objetivos de la reunión, Fortalecer el sistema de control gubernamental.

Es de resaltar el hecho de que se harán periódicas jornadas motivacionales de identificación con la entidad y el desarrollo de valores: integridad, responsabilidad, compromiso, independencia, respeto, objetividad, elaboración de manuales y lineamientos y otros. El propósito es de elevar la eficiencia y la productividad entre los empleados, y los incentivos no siempre deben ser de carácter monetario, se insistió en ello, pues podría ser otorgar un día de asueto a la semana, un ascenso, una beca de estudios y otros. La subjefa de Administración de Personal, Marta Cerna dijo que hay que elaborar un programa de incentivos, pues es lo más adecuado y que actualmente no se puede otorgar aumentos por no contar con los recursos financieros para ello. En ese aspecto se necesita el apoyo de un consultor para llevar adelante un programa de incentivos o de motivación, dijo Cerna.

El sábado 26, se inició el desarrollo del programa, a las nueve de la mañana, consistente, al igual que en el transcurso del día anterior, con dinámica de grupo y la exposición de video, en pantalla grande, sobre temas de reflexión como parte de motivación a cada fase del encuentro.

La directora de Auditorías Centralizadas y Descentralizadas, Jonabelly Alvarado expuso el tercer objetivo denominado **Fortalecer el sistema de control gubernamental**, cuyo propósito consiste en “Implementar medidas tendentes a realizar un proceso de control eficaz, eficiente, oportuno y de alta calidad, siguiendo lineamientos internacionales de auditoría que permitan ampliar la cobertura del control ejercido por la institución”.

En las estrategias se incluye ampliar la cobertura del control gubernamental con programas de automatización del proceso auditor y mejorar el Sistema de Seguimiento a las Recomendaciones de Auditoría (SISERA), con lo cual se incrementará sustancialmente el número de auditorías automatizadas y de las recomendaciones de auditoría verificadas de manera automatizada, apareciendo como responsables en su ejecución Direcciones Operativas, Dirección de Tecnología, Unidades de Administración de Proyectos, de Desarrollo Institucional y Dirección de Administración de Personal.

Asimismo, se incluye la estrategia de establecer métodos de control gubernamental, en concordancia con las mejores prácticas internacionales y coordinar el apoyo logístico de las Direcciones Operativas de forma oportuna.

También, el programa incluye implementar nuevos tipos de auditoría, Programa de Implementación (adopción de las ISSAI’s en base a los requerimientos del TSC, la supervisión efectiva en el ejercicio auditor, implementación de un sistema de gestión de calidad en el proceso auditor y coordinar el apoyo logístico de las Direcciones Operativas en forma oportuna.-Se incluye, al igual que en los anteriores objetivos, un cronograma de las metas por alcanzar en el periodo del 2014 al 2018. Para llevar adelante este plan, considerado por algunos de los participantes, de ambicioso, se informó que varios organismos financieros internacionales, ha dado a conocer su interés en brindar apoyo financiero, entre ellos, el BID, GIZ y las mismas organizaciones de entidades fiscalizadoras del resto del mundo (OLACEFS e INTOSAI). Guillermo Sierra, Jefe de Ejecución Presupuestaria, dijo que resulta necesario que el TSC

debe ir elevando del 33 al 65 o 70 por ciento las auditorías de los fondos públicos, pues lo ideal eso sería “si estamos hablando de fortalecer el control gubernamental” de lo contrario se continuará en una calificación baja a nivel internacional.

Por otro lado, se informó que el control interno no es responsabilidad del TSC, a pesar de ser el ente superior de control, por lo que resulta oportuno enriquecer los procesos de supervisión de las auditorías internas. Por su lado, el Administrador General, Óscar Caballero consideró que es vital el contar con financiamiento para llevar adelante un plan ambicioso como el expuesto en esta ocasión. La expositora dijo que “no estamos usando presupuestos adicionales al presupuesto normal del Tribunal”, mientras, el presidente Jorge Bográn Rivera resaltó que hay que tener mente positiva y mejorar lo que tenemos. No necesitamos más presupuesto sino mayor esfuerzo de las Áreas Operativas, vamos a coordinarnos”, reiteró Jonabelly Alvarado.

En el repaso general que se hizo del PE del TSC 2014-2018, el magistrado Miguel Ángel Mejía Espinoza dijo que hay que darle énfasis con los jefes de equipo y supervisores (capacitarlos), así tendremos mejores informes en cuanto a responsabilidades y hallazgos, capacitarlos para establecer obligaciones o pliegos de responsabilidad”, precisó.

Poco antes de finalizar el encuentro del pleno de magistrados con los funcionarios y asesores del TSC, los magistrados Miguel Ángel Mejía Espinoza, Daysi de Anchecta y el presidente Jorge Bográn Rivera (mediodía) felicitaron a los presentes por haber dedicado especial atención al desarrollo del programa y por sus respectivas intervenciones, solicitando el magistrado Mejía Espinoza mayor entrega a sus labores, a fin de que la entidad llegue a “cumplir con su cometido”.

Mientras, Bográn Rivera afirmó que los tres objetivos del Plan Estratégico 2014-2018 el TSC “están ordenados de manera que sean aplicables” y “hay un hecho importante, la participación del recurso humano, pues ninguna institución trabaja por sí sino es por su recurso humano y, ese fue el propósito de este taller, que los directores, subdirectores y jefes de departamentos y unidades se empoderaran del Plan Estratégico porque son quienes lo desarrollarán”.

En la tarde, el pleno de magistrados se reunió con la finalidad de aprobar el plan estratégico de la institución que había sido objeto de revisión y discusión por parte de los funcionarios asistentes al taller realizado en la aldea Roma del municipio de Jutiapa, departamento de Atlántida.



Tribunal Superior de Cuentas
Abril 2014
