



***Dirección de Auditoría de Proyectos
Departamento de Seguimiento de Proyectos***

Informe N° 02/CI/2011-DSP

**Evaluación del Control Interno y Comprensión del
Análisis Interno y Externo (FODA) de la Sub
Gerencia de Conservación del Instituto Hondureño
de Antropología e Historia (IHAH)**

Tegucigalpa M.D.C., Noviembre 2011

Tabla de contenido

Informe de Control Interno	3
1. Introducción.....	3
2. Antecedentes del Instituto Hondureño de Antropología e Historia.....	3
3. Propósito del Estudio y Evaluación del Control Interno de la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia.	5
4. Resumen del Análisis del Entorno Interno y Externo	6
5. Resumen del Análisis	10
6. Debilidades Determinadas en la Evaluación del Control Interno de la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia.....	12
7. Conclusiones.....	15
8. Recomendaciones	17

Informe de Control Interno

1. Introducción

El Informe de Evaluación del Control Interno se practicó a la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia, rectora del Proyecto denominado: “Construcción del Muro Perimetral de la Fortaleza de San Fernando en Omoa Cortés”, cubriendo el período comprendido de abril de 2010 a mayo de 2011.

2. Antecedentes del Instituto Hondureño de Antropología e Historia.

El instituto Hondureño de Antropología e Historia (IAAH) es una Institución autónoma del Gobierno de la República con personería jurídica y patrimonio propio, fue creada por Acuerdo n° 245 el 22 de julio de 1952, con el nombre de Instituto Nacional de Antropología e Historia, teniendo como objetivo proteger el Patrimonio Cultural de la Nación.

El 16 de octubre de 1968, el Congreso Nacional mediante Decreto N° 118 emitió una nueva Ley Orgánica que convierte al Instituto Nacional de Antropología en Organismo Autónomo, esta Ley cambia totalmente el sistema administrativo y legalmente se le reconoció como Instituto Hondureño de Antropología e Historia.

El propósito del Instituto Hondureño de Antropología e Historia es la defensa, exploración, restauración, reparación, recuperación y acrecentamiento e investigación científica de los tesoros arqueológicos, antropológicos, históricos y artísticos de la Nación, así como de los lugares típicos y de belleza natural.

El Instituto Hondureño de Antropología e Historia para cumplir con sus objetivos tiene las siguientes atribuciones:

- Estudiar los medios y las medidas más eficaces que requieran la defensa, exploración, restauración, reparación, recuperación y acrecentamiento e investigación científica de los tesoros arqueológicos, antropológicos, históricos y demás tesoros artísticos y culturales de la Nación.
- Empezar las obras de restauración e investigación que contribuyan a la interpretación y comprensión del pasado arqueológico, antropológico e histórico de Honduras y a la mejor presentación de sus monumentos y zonas arqueológicas.
- Proceder a la creación y organización del Museo Nacional.
- Crear, organizar e instalar museos regionales que sean representativos de la riqueza cultural y natural de las diferentes zonas del país.
- Organizar y administrar una biblioteca especializada sobre Antropología e Historia.
- Emitir dictámenes técnicos sobre la materia de su competencia y pedir la cooperación de otros organismos gubernamentales, autónomos, semi-autónomos

y organismos internacionales e instituciones científicas extranjeras siempre que considere necesaria y que no afecte la soberanía nacional.

- Contribuir a la construcción de instalaciones necesarias de infraestructura para el desarrollo del turismo cultural en los sitios arqueológicos, antropológicos y de interés histórico y de belleza natural.

Administración.

La Administración y representación legal de la institución es ejercida por el Gerente General, quien es nombrado por el Consejo Directivo.

El Instituto Hondureño de Antropología e Historia opera en los siguientes lugares:

- Francisco Morazán.
- Comayagua.
- Colón.
- Cortés.
- Copán.
- Olancho.

Plan Estratégico

Actualmente se está llevando a cabo una consultoría (*ver anexo n°1*) para la elaboración del Plan estratégico de la institución que contribuya al logro de los objetivos institucionales. Esta institución también, cuenta con una serie de metas institucionales para el logro de dichos objetivos. (*ver anexo n°2*)

Definiciones que se encuentran a Nivel Institucional.

A continuación se presenta la Misión, Visión y Patrimonio Cultural del Instituto Hondureño de Antropología e Historia:

Misión:

“La protección, investigación, conservación y promoción del Patrimonio Cultural de la Nación.”

Visión:

“Propiciar el conocimiento y valoración de los distintos elementos que integran al Patrimonio Cultural de la Nación, para un acercamiento y reforzamiento de la identidad nacional del Pueblo Hondureño.”

Patrimonio Cultural:

“En términos generales, es la creación tangible e intangible del ser humano a través del tiempo, que cumple una función formativa e informativa respecto a la presente generación”.

Lema:

“Educando para Proteger y Conservar el Patrimonio Cultural de Honduras”

3. Propósito del Estudio y Evaluación del Control Interno de la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia.

Como parte de la auditoría de proyectos, se realizaron procedimientos orientados al entendimiento de las operaciones significativas de la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia, dichos procedimientos incluyeron el estudio y evaluación del Sistema de Control Interno de la Sub Gerencia de Conservación, en la medida que se considere necesario para cumplir con lo requerido por las normas generales de auditoría para el sector público emitidas por Tribunal Superior de Cuentas. El estudio y evaluación es limitado a la Sub Gerencia de Conservación por lo cual no se puede expresar una opinión sobre el Sistema de Control Interno de toda la Institución.

Es responsabilidad de la Gerencia General el establecimiento y mantenimiento de un Sistema de Control Interno en la Sub Gerencia de Conservación y demás Sub Gerencias de la institución.

El Control Interno se define como un proceso, efectuado por el personal de una entidad, diseñado para conseguir objetivos específicos en las siguientes categorías: efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes y regulaciones.

La estructura de Control Interno está constituida por cinco componentes:

- El Ambiente de Control,
- La Evaluación del Riesgo,
- Actividades de Control,
- Información y Comunicación,
- Monitoreo.

De manera general, los objetivos de un Sistema de Control Interno consisten, en proveer a la Gerencia General, con una seguridad razonable pero no absoluta de que los activos están debidamente salvaguardados contra pérdidas, uso o disposición no autorizada y que las transacciones sean ejecutadas de acuerdo con la autorización de la Gerencia General y registradas apropiadamente, para permitir la preparación de los estados financieros de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados, así como para garantizar el cumplimiento de leyes y reglamentos vigentes.

Debido a los riesgos inherentes a cualquier Sistema de Control Interno, ciertos errores e irregularidades podrían eventualmente ocurrir y no ser detectados.

Asimismo, la proyección de una evaluación del sistema para períodos futuros, está sujeta al riesgo de que los procedimientos se vuelvan inadecuados debido a cambios en las condiciones o al hecho de que el grado de cumplimiento de los procedimientos podría deteriorarse.

El estudio y evaluación efectuada a la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia, no necesariamente va a revelar todas las debilidades en el sistema. Consecuentemente, no se puede emitir una opinión sobre el Sistema de Control Interno de toda la institución.

4. Resumen del Análisis del Entorno Interno y Externo

Objetivos del Análisis

Este capítulo tiene como objetivo conocer las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas es decir matriz (FODA) que están dentro del entorno interno y externo de la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia, la información que se obtenga proporcionará las bases suficientes para emprender el desarrollo de la etapa de planificación de la auditoría. Este análisis fue realizado por Técnicos pertenecientes al Departamento de Seguimiento de Proyectos dependiente de la Dirección de Auditoría de Proyectos del Tribunal Superior de Cuentas.

Metodología del Análisis

Los métodos utilizados para la elaboración de la matriz FODA fueron; la entrevista, cuestionarios, observación directa e inspección de campo, entre otras, dirigidos a funcionarios y empleados de la Subgerencia de Conservación como también en la Sub Gerencia de Recursos Humanos, Contabilidad, Administración y Auditoría Interna pertenecientes al Instituto Hondureño de Antropología e Historia.

Se realizó una encuesta a los funcionarios y empleados que laboran en el entorno interno y externo de la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia, logrando documentar las respuestas por medio de cuestionarios y entrevistas.

Factores que afectan la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia:

a) Factores Económicos:

- La fluctuación de los precios en los materiales que sirven para restaurar las obras de arte.
- Aumento del pago al salario mínimo.
- Poca captación de ingresos por las visitas de los usuarios a los museos, principalmente los de la zona central.
- Falta de presupuesto gubernamental asignado para capacitar a los empleados técnicos.

b) Demográficos:

- La Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia, cuenta con tres Departamentos que son: Unidad de Proyectos, Unidad de Restauración de Bienes Culturales Muebles y Unidad de Centros Históricos. El arquitecto Mauricio Flores es el encargado de la Sub Gerencia arriba mencionada.

A pesar de poseer una estructura muy coordinada se denota la poca cantidad de personal con que se cuenta, reflejándose en los trabajos especializados de restauración ya que dicha Sub Gerencia solo cuenta con tres técnicos especializados en restauración de pinturas y obras para atender las necesidades a nivel nacional.

c) Políticos:

- Inestabilidad laboral provocada por los cambios de gobierno. El personal que llega a conocer la restauración del patrimonio cultural de nuestro país, por lo general es rotado en cada cambio de gobierno.

d) Legales:

- La falta de sociabilización de la Ley del Patrimonio Cultural.

e) Culturales:

- La falta de interés del gobierno y de la sociedad hondureña en general, por crear una cultura basada en nuestras raíces, mediante el conocimiento de nuestra historia a través de nuestros monumentos, bienes muebles, sitios arqueológicos, fondos documentales, fondos bibliográficos, manifestaciones culturales de los pueblos indígenas vivos, manifestaciones culturales de origen vernáculo vivas y otros bienes culturales protegidos, que integran el patrimonio cultural nacional.

Análisis del Entorno Específico

a) Tipo de Financiamiento Externo:

Existe financiamiento externo de Gobiernos Cooperantes.

b) Contratistas Privados que intervienen en las obras:

Son los contratos por medio de Licitaciones Públicas o Privadas así como por Contratación Directa o Concurso, según sea el caso.

Análisis FODA

Se realizó el análisis FODA de la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al IHAH, considerando las demás Sub Gerencias de la entidad como el entorno externo cercano, así como factores externos lejanos.

Tabla N° 1

SOCIALES

Fortalezas	Amenazas
<p>Mayor captación en servicios turísticos, para el país.</p> <p>Alianzas estratégicas interinstitucionales en cuanto a guías turísticos internos.</p> <p style="text-align: center;">Limitante</p> <p>Ausencia de esfuerzos para fomentar la capacitación de profesionales y técnicos en el campo de la arqueología, dado que son pocos los que deciden estudiar carreras afines al rubro de esta institución causando escasez de personal y el personal que se capacita en la rama sufre cambios debido a las transiciones gubernamentales.</p>	<p>El país cuenta con pocos profesionales Museógrafos, Administradores, Guías, Relacionadores Públicos y Guarda parques.</p>

Tabla N° 2

CAPACITACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Cubrir demandas reales de profesionales tecnificado para proyectos nacionales en la región. • Elevar el nivel educativo y económico. • Mejorar la capacidad técnica de los empleados. 	<p>Falta de interés por parte de las Alcaldías Municipales para sociabilizar la Ley de Patrimonio Cultural.</p>
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Técnicos en diferentes aspectos que cubren las necesidades de la región como ser: Conservación, investigación, educación ambiental, restauración, talleres, laboratorio, guarda recursos naturales y culturales, carpinteros, albañiles, excavadores, dibujantes, topógrafos, fotógrafos, canteros, jardineros, paisajistas. • Personal calificado en el área de restauración. • Se cuenta con el Manual de Funciones y requerimientos del cargo, el cual se encuentra debidamente actualizado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente personal calificado para cubrir las demandas en algunas unidades dependientes de la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al IHAH como ser paisajistas y patrimonio sub-acuático. • Insuficiente personal capacitado para atender las demandas regionales a todos los niveles. • No existe un método de evaluación de desempeño para el personal del Instituto Hondureño de Antropología. • Falta de difusión del Código de Ética.

Tabla N° 3

FINANCIERA

Oportunidades	Amenazas
Donaciones Nacionales e Internacionales. Contrapartida atractiva para futuros proyectos.	Falta de recursos dado que, no se considera de importancia dentro del Plan de Nación.
Fortalezas	Debilidades
Iniciativa interna para captar fuentes de ingreso externo.	Falta de promoción y proyectos para la recaudación de recursos locales. No hay presupuesto para promoción.

Tabla N° 4

PLANIFICACIÓN

Oportunidades	Amenazas
Planificación Estratégica en cuanto a la ubicación del personal calificado y ubicado en puestos en los cuales realizan desempeño por habilidades y experiencia.	No se constató que existieran planes a mediano y largo plazo en cuanto al manejo de proyectos y la institución en sí.
Estrategias interinstitucionales en cuanto al personal por contrato conocedor de los programas de atención al patrimonio cultural. Dicho personal es proporcionado por el Instituto Hondureño de Turismo.	No hay política técnica ni métodos uniformes para la conservación y restauración debido a la rotación de personal de contrato.
Fortalezas	
Se denotó dentro de la Sub Gerencia de Conservación la integración del personal así como con la comunidad, por medio de colaboraciones con las alcaldías de diferentes municipios. Los procedimientos administrativos así como el trabajo que se desarrolla en las unidades que intervienen en los proyecto, es congruente y por tal razón el tiempo de las operaciones y transacciones se realiza en el tiempo oportuno	

Tabla N° 5

INFRAESTRUCTURA

Fortalezas	Amenazas
El contar con sus propias instalaciones proporciona un ahorro en el presupuesto del IHAH, lo que ayuda a invertir dicho ahorro en proyectos de su propio giro.	Existe una falla geológica que pasa justo por debajo de las instalaciones físicas.
	Debilidades
	La falta de mantenimiento del edificio es el reto más grande para la división de Restauración perteneciente a la Sub Gerencia de Conservación, dado que la filtración de agua en tiempo de invierno hace que se formen altos niveles de humedad dañando los materiales y debiendo movilizar las obras de lugar para prever daño a las mismas.

Tabla N° 6

LEGALES

Oportunidades	Amenazas
Se cuenta con el apoyo de los ente fiscales así como de otras organizaciones como ser: La procuraduría General de la República, DEI, Poder Judicial, Ministerio Público, etc. y así contribuir con la vigilancia y el cuidado de la conservación del patrimonio cultural.	Falta de sociabilización de la Ley del Patrimonio Cultural en donde la sociedad hondureña se dé cuenta del valor de nuestra historia y la importancia de conservarla. Incumplimiento legal por parte de la ciudadanía al cometer ilícitos como ser robo o tráfico del patrimonio cultural de nuestro país.
Fortalezas	
Se cuenta con un marco legal que regula las actuaciones y el ámbito organizacional.	

5. Resumen del Análisis

- Objetivos y metas anuales:
Establecidas en el Plan Operativo Anual.
- Líneas de autoridad y responsabilidad:
A continuación se detallan los Funcionarios y Empleados que laboran en la Sub Gerencia de Conservación:

Tabla N° 7

Cargo	Nombre
Gerente General	Ing. Virgilio Paredes Trapero
Sub Gerente de Conservación	Arq. Mauricio Flores Bonilla
Encargada de la Unidad de Restauración	Arq. Wendy Celia Galdámez Ortez
Auditor Interno	Perito Mercantil Roberto Díaz Bulnes
Sub Gerente de Recursos Humanos	Lic. Ela Patricia Gonzáles Moncada
Jefe de Unidad de Planificación	Lic Claudio Antonio Pérez Peñalba

Principales resultados del análisis realizado:

- No se encontró dentro de la documentación presentada a la Comisión de Auditoría, estrategias locales y regionales integradas por la Gerencia General y la Sub Gerencia de Conservación para beneficio de la Sub Gerencia antes mencionada, quedando manifestada la poca comunicación entre las mismas.
- La Unidad de Proyectos adscrita a la Sub Gerencia de Conservación dependiente del Instituto Hondureño de Antropología e Historia, ejecuta los proyectos desde que surge la necesidad del mismo hasta la liquidación del contrato respectivo, el personal calificado académicamente para el desempeño del mismo está sujeto a cambio, rotación o cancelación del puesto y el cambio de responsable de la obra causaría atrasos en los procesos.
- La Unidad de Restauración de Bienes Culturales Muebles adjunta a la Sub Gerencia de Conservación dependiente del IHAH, maneja los proyectos desde que llegan a la institución hasta la restauración respectiva. El personal de la Unidad se encuentra calificado académicamente para el desempeño del mismo, con la debilidad de que este personal no puede la mayor parte del tiempo movilizarse a las localidades donde se encuentran los bienes a restaurar porque solo se cuenta con tres especialistas en la rama, así mismo, está sujeto a cambio o cancelación del puesto y el cambio del responsable de la rehabilitación de la obra (Bien Cultural Mueble), causaría atrasos en los procesos de restauración.
- La Sub Gerencia de Conservación cuenta hasta el momento con una buena coordinación laboral, personal capacitado en la rama y con experiencia en el trabajo que se realiza.
- A pesar de que el Instituto Hondureño de Antropología e Historia no cuenta con métodos que midan el rendimiento de sus empleados por no contar con una Evaluación del Desempeño que lo regule, en la Sub Gerencia de Conservación perteneciente a esta institución tienen como método de medición la presentación de informes de los trabajos realizados.
- La Sub Gerencia de Conservación dependiente del IHAH, busca lograr una mejora continua en la ejecución de cada proyecto a pesar de que cuenta con la limitante de poco personal en cada una de las unidades (Unidad de Restauración y Unidad

de Bienes Culturales Muebles) a su cargo para la realización de los trabajos en el corto plazo posible.

- A pesar de que se cuenta con un Plan Operativo Anual no se ha elaborado un plan estratégico a largo plazo que proporcione los lineamientos básicos que establezcan hacia donde se quiere ir y como se lograrán en el corto, mediano y largo plazo.
- No se han establecido indicadores de gestión en los proyectos que sirvan de parámetros para poder evaluar el desempeño de los mismos.

A continuación se detallan los principales riesgos de tipo tecnológico, económicos, administrativos, operativos y de cumplimiento legal relacionados con el proyecto.

Riesgos Legales:

- Falta de sociabilización de las leyes, tratados y convenios relacionados con el cuidado del patrimonio nacional.
- Decretos sobre aumentos al salario mínimo.

Riesgos Económicos:

- En lo referente a los proyectos de mejoras que se realizan a los bienes muebles e Inmuebles pertenecientes al Patrimonio Nacional, el aumento al precio en los Insumos de las obras como ser: petróleo, hierro, etc.

Riesgos externos:

- Cambios climáticos en cuanto a fenómenos naturales.
- Ambiente político nacional.
- Cambio o rotación de personal.
- Elevadas denuncias en los entes fiscales por robo de piezas arqueológicas carga de trabajo al personal existente, dejando a un lado su prioridad laboral la cual es sustituida por las investigaciones hechas a las denuncias.

6. Debilidades Determinadas en la Evaluación del Control Interno de la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia:

Se presentan el resumen de las debilidades encontradas en la evaluación del Control Interno a la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al Instituto Hondureño de Antropología e Historia:

- a) Un plan de evaluación de desempeño a los empleados del Instituto Hondureño permitiría establecer un marco para medir rendimiento y productividad del equipo de trabajo.
- b) Difundir un Código de Ética Permite que el personal perteneciente a Sub Gerencia

de Conservación y demás funcionarios y empleados conozcan los deberes y obligaciones de las Éticas Estatales.

Desarrollo de los Puntos Presentados.

Un Plan de Evaluación de Desempeño a los Empleados del Instituto Hondureño permitiría establecer un Marco de Referencia para Medir Rendimiento y Productividad del Equipo de Trabajo.

Al realizar indagaciones, entrevistas y cuestionarios a funcionarios y empleados dependientes de la institución, se pudo verificar que no se evalúa su desempeño. Al mismo tiempo se entrevistó a la Asistente de la Gerencia de Recursos Humanos, Jefa de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y empleados en general del Instituto Hondureño de Antropología e Historia, quienes expresaron que no se realizan evaluaciones periódicas de desempeño al personal de la Sub Gerencia de Conservación, así como a los demás empleados de la institución.

Según Acuerdo Administrativo No 027 2003 CAPÍTULO II.- NORMAS GENERALES RELATIVAS AL AMBIENTE DE CONTROL en su inciso 2.3 Administración Eficaz del Recurso Humano.- “El Control Interno debe incluir las políticas y los procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración del recurso humano de la institución, de manera que se asegure desde el reclutamiento y hasta el mantenimiento al servicio de la institución, de funcionarios que reúnan competencias (habilidades, actitudes y conocimientos) idóneas para el desempeño de cada puesto”.

Las autoridades competentes del Instituto Hondureño de Antropología e Historia, al no implementar un Plan de Evaluación del Desempeño de los Funcionarios y Empleados, dentro del marco establecido en la norma antes señalada, no permite a la Gerencia de Recursos Humanos y a la Sub Gerencia de Conservación, contar con una adecuada medición del rendimiento y productividad de los empleados, a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, asimismo, limitan el contar con elementos suficientes para la toma de decisiones, respecto a promociones, capacitación, entre otros.

Difundir el Código de Ética Permite que el Personal perteneciente a la Sub Gerencia de Conservación y demás Funcionarios y Empleados en General de la Institución, conozcan los Deberes y Obligaciones de las Éticas Estatales.

Se efectuó una serie de entrevistas y cuestionarios a funcionarios y empleados dependientes de Sub Gerencia de Conservación así como en la Sub Gerencia de Recursos Humanos, comprobando que estos desconocen la existencia de un Código de Ética.

Se llevó a cabo una reunión con Asesores, Jefes y empleados de diferentes Sub

Gerencias pertenecientes al Instituto Hondureño de Antropología e Historia, entre ellos la Asistente de la Gerencia de Recursos Humanos y Jefe de la División de Contabilidad General, comprobando que el Instituto Hondureño de Antropología e Historia ya tiene conformado un Comité de Ética, mismo que está trabajando en la difusión del Código de Ética a fin de ser socializado a nivel Institucional.

Según acuerdo administrativo número 27-2003 en su CAPÍTULO II.- NORMAS GENERALES RELATIVAS AL AMBIENTE DE CONTROL.- 2.2 “Valores de Integridad y Ética.- Los responsables del Control Interno deberán determinar y fomentar los valores de integridad y ética.- COMENTARIO.- El jerarca y los titulares subordinados deben identificar cuáles son los rasgos y cualidades éticos y morales necesarios en su personal para impulsar el sistema organizacional hacia un óptimo funcionamiento. A los efectos, los procesos de reclutamiento y selección de personal deben conducirse teniendo presentes esos rasgos y cualidades, de forma que se asegure la contratación de nuevos funcionarios que ya los reúnan o que, al menos, ostenten principios congruentes con los impulsados por el jerarca y, en general, por la administración activa.- Con todo, la labor de la administración al respecto no acaba en la etapa de selección; por lo contrario, le corresponde asegurarse de que las características de integridad y ética continúen presentes en sus funcionarios y se manifiesten en su accionar diario. Así, la administración puede valerse de medios de difusión de la cultura que presenten aquellas características o actitudes que, directa o indirectamente, reflejen los valores de integridad y ética deseables en la organización”.

Resulta imprescindible la difusión del Código de Ética a los empleados y funcionarios del Instituto Hondureño de Antropología e Historia ya que su desconocimiento conlleva a infracciones o actividades no adecuadas para garantizar la actuación correcta de los mismos, de manera que reflejen valores morales y éticos deseables en la institución.

7. Conclusiones

De la evaluación realizada al ambiente de control definido en la sección Propósito y Estudio del Control Interno se pudo determinar las siguientes conclusiones:

1. El Instituto Hondureño de Antropología e Historia no cuenta con una Evaluación de Desempeño que mida el rendimiento de sus funcionarios y empleados. Sin embargo en la Sub Gerencia de Conservación del Instituto Hondureño de Antropología e Historia se presentan informes del trabajo que van desarrollando, como método de medición del desempeño.
2. El Instituto Hondureño de Antropología e Historia actualmente no cuenta con un Plan Estratégico en el que se vean reflejados sus objetivos institucionales, metas y estrategias, pero se está realizando una consultoría desarrollada por la Ingeniera Ambiental Bianca Marcela Martin Guifarro para la elaboración del Plan Estratégico para los próximos cinco años.
3. La Sub Gerencia de Conservación del Instituto Hondureño de Antropología, cuenta con su Plan Operativo Anual respectivamente, a pesar de que la institución no cuenta con su Plan Estratégico.
4. El Instituto Hondureño de Antropología, cuenta con el Manual de Funciones y Requerimientos del Cargo, el cual se encuentra debidamente actualizado.
5. Existe el Marco Legal establecido que faculta al Instituto Hondureño de Antropología e Historia en defensa del Patrimonio Cultural de la Nación, así como acuerdos nacionales y convenios internacionales que coadyuvan a estas acciones.
6. Las operaciones administrativas así como el trabajo que se desarrolla en las unidades que intervienen en la administración y ejecución de los proyectos, se encuentran de acuerdo a los procedimientos de Control Interno implementados por la Sub Gerencia de Conservación perteneciente al IHAH y por tal razón, el tiempo de las operaciones y transacciones se realizan en el tiempo oportuno.
7. Falta de estrategias de integración a nivel local, regional y nacional de la Sub Gerencia de Conservación.
8. Falta de mantenimiento del edificio principal donde se ubica la Unidad de Restauración, perteneciente a la Sub Gerencia de Conservación dado que la filtración de agua en tiempo de invierno hacen que se

formen altos niveles de humedad dañando así los materiales que se utilizan para restaurar las obras y debiendo movilizar las mismas de lugar para prever daños definitivos.

9. La falta de aplicación de la Ley del Patrimonio Cultural permite el incumplimiento por parte de la ciudadanía al cometer ilícitos como ser hurto o tráfico del patrimonio cultural de nuestro país.
10. La falta de promoción publicidad de los proyectos que se llevan a cabo en el IHAH origina la insuficiente recaudación de fondos locales.

8. Recomendaciones

A la Junta Directiva del Instituto Hondureño de Antropología e Historia

- Se sugiere incluir en el Plan Estratégico y el Plan Operativo Anual el elemento de Publicidad y Promoción de los proyectos para la recaudación de fondos locales, regionales y a nivel nacional, esto basándose en las Normas Generales de Control Interno N° 3.2 referente a Planificación.
- Se sugiere establecer una política técnica y un Programa de Capacitación con la finalidad de contar una adecuada administración del Recurso Humano de la institución esto basándose en las Normas Generales de Control Interno N° 2.3 referente a la Administración Eficaz del Recurso Humano.
- Se sugiere establecer políticas a fin de sociabilizar las leyes culturales que ayudan y protegen el patrimonio cultural, esto basándose en las Normas Generales de Control Interno N° 3.2 referente a Planificación.

Al Gerente General del Instituto Hondureño de Antropología e Historia

- Ordenar a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, diseñar e implantar un Plan de Evaluación de Desempeño que permita medir la productividad de los empleados tanto de la Sub-Gerencia de Conservación así como los funcionarios y empleados de la institución en general, y así cumplir con los objetivos institucionales tal y como se establece en la Norma de Control Interno N°. 6.2 referente a la Evaluación del Desempeño Institucional.
- Ordenar a la Subgerencia de Recursos Humanos la difusión del Manual de Código de Ética a fin de crear conciencia entre los funcionarios y empleados dependientes de la Sub Gerencia de Conservación y demás Sub Gerencias de la institución, cumpliendo con el Manual de Normas Generales de Control Interno No. 2.2 referente a Valores de Integridad y Ética.
- Velar porque que se esté cumpliendo lo establecido en el Contrato de Consultoría, para la elaboración del Plan Estratégico de la Institución y así poder contar con Objetivos Institucionales, metas, estrategias, indicadores de gestión mensurables que permiten medir y verificar que se esté llevando a cabo una buena gestión administrativa, de acuerdo a las Normas Generales de Control Interno N°3.2 referente a Planificación, N° 3.3 referente a la Indicadores de Desempeño, N° 3.4 referente a la Divulgación de Planes, y N° 3.5 referente a la Revisión de Objetivos.