



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CUENTAS
REPÚBLICA DE HONDURAS**

INFORME N° 03/05-DASS



INFORME DE AUDITORÍA PILOTO DE GESTIÓN

**Al proceso de Selección de Docentes efectuado en el periodo
2004 en la Dirección Departamental de Francisco Morazán
perteneciente a la Secretaría de Educación**



Marzo, 2005



TABLA DE CONTENIDO

1. SÍNTESIS O RESUMEN EJECUTIVO.....	3
2. INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	6
A. Origen del examen	6
B. Objetivos de la auditoría.....	6
C. Alcance.....	6
➤ Secretaría de Educación, antecedentes.....	10
➤ Organización de la Secretaría de Educación	12
➤ Situación del Sistema Educativo Nacional	13
3. COMENTARIOS DEL EXAMEN.....	16
A. Cumplimiento de legalidad	16
B. Medición de la eficiencia y economía	18
C. Evaluación de cumplimiento de metas y objetivos	20
D. Asuntos de importancia para la entidad.....	20
➤ Indicios razonables de responsabilidad.....	26
4. OBSERVACIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	27
1. La Secretaría de Educación debería cumplir con remitir informe de plazas vacantes de acuerdo con dispositivo legal vigente	27
2. La Secretaría de Educación debería ordenar la realización de la Certificación por Meritos Profesionales.	28
3. Evaluaciones Psicométricas y Psicológicos deben incluirse en el Proceso de Selección.	29
4. La Junta Nacional de Selección debería emitir Informe de Resultados como evidencia de la realización transparente del Proceso de Selección.....	31
5. Los expedientes de los docentes nombrados no incluye la documentación requerida.	32
6. Los Libros de Inscripción de Acciones de Nombramiento, presenta borrones y tachaduras que y no se encuentran foliados ni certificados.....	34
5. ANEXOS.....	44
Anexo No 1	44
Estructura del Sistema Educativo	44
Anexo N° 2	46
Cooperación de organismos internacionales.....	46
Anexo N° 3	52
Normativa que regula el proceso de	52
Selección de docentes.....	52
Anexo N° 4	55
Objetivos estratégicos generales y específicos referentes a la docencia	55
Anexo N° 5	60
Informe de control interno	60
➤ Propósito del Estudio y Evaluación Del Control Interno	61
➤ Debilidades determinadas en la evaluación del control interno	63

1. SÍNTESIS O RESUMEN EJECUTIVO

A continuación presentamos la Síntesis o Resumen Ejecutivo de la Auditoría Piloto de Gestión efectuada al Proceso de Selección de Docentes de la Dirección Departamental de Educación “Francisco Morazán” perteneciente a la Secretaría de Educación.

Antecedentes de la Entidad Auditada

La Secretaría de Educación es una entidad de las de mayor importancia estratégica para el desarrollo nacional. La Dirección Departamental de Educación depende directamente de Secretaría de Educación y tiene como una de sus principales responsabilidades representar a la Secretaría en la Junta Nacional de Selección de Docentes (como Director) a cargo del proceso anual de selección. Para cumplir con sus fines La Junta Nacional de sus propios componentes nombra a la Junta Departamental.

Naturaleza, Objetivo y Alcance de Auditoría Piloto de Gestión

Una Auditoría Piloto es la aplicación por primera vez de la Metodología preparada con determinada finalidad. En este caso, la Metodología de Auditoría de Gestión del Tribunal Superior de Cuentas (en adelante TSC) tiene su fundamento legal en el Artículo 43 y relacionados, de la Ley Orgánica del TSC los cuales señalan que la Auditoría de Gestión se fundamentara en el contenido de los planes operativos anuales de las instituciones del sector publico, así como en los informes acerca del cumplimiento de objetivos y metas programadas. La Auditoría de Gestión evaluara las bases y aplicación de indicadores financieros, operacionales y del desempeño, como medio para medir los resultados de la gestión. Como se ha indicado anteriormente la presente Auditoria Piloto de Gestión se efectuó al Proceso de Selección de

Docentes en la Dirección Departamental de Francisco Morazán por el período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre del 2004.

Resultado de la Auditoría Piloto de Gestión

A continuación se presenta un resumen de los comentarios y observaciones del examen realizado:

Se ha evidenciado que diversas normas relacionadas al proceso de selección de docentes es vulnerada por los siguientes hechos:

- No existen expediente de los participantes en la selección por que dicho documento es devuelto a cada docente.
- No se reciben de la Secretaría información con plazas vacantes para orientar adecuadamente el proceso de selección
- No se pondera en la evaluación los meritos profesionales
- El puntaje mínimo de aprobación (75%) no es aplicado.
- Los docente no rinden todas las pruebas que exige la normativa vigente, (pruebas psicométricas)
- Los expedientes de los docentes contratados no incluyen toda la información requerida faltando por ejemplo la hoja de antecedentes penales.
- Los Libros de Inscripción de Acciones de Nombramiento, presenta enmendaduras, no se numera, ni se certifica.
- La Junta Nacional de Selección no prepara un Informe Final de rendición de cuentas de su labor.

Con deficiencias que afectan la base de los procedimientos se imposibilita mediciones de eficiencia y economía así como de cumplimiento de metas y objetivos y la probabilidad de registrarse irregularidades como nombramientos irregulares y pagos dobles de remuneración es muy alta. Por lo cual la primera



Recomendación es una Investigación Especial (sobre la base de un operativo de muy rápida acción) para que se verifique determinados indicios razonables que la comisión ha logrado acumular en forma preliminar.

Nuestras recomendaciones a los comentarios y observaciones se presentan en la página 40 del informe y en la página 60 presentamos el Informe que contiene los comentarios al control Interno de la correspondientes áreas de la Secretaria de Educación.

Esta Síntesis o Resumen Ejecutivo ha sido preparado solamente para información y uso de la Secretaría de Educación, de la Dirección Departamental de Educación Francisco Morazán y del Tribunal Superior de Cuentas y no debe ser referido a ninguna otra persona o entidad, ni utilizado con distinto propósito

Tegucigalpa, 18 de marzo 2005

Lic. Sandra Corrales

Jefe de Departamento de Auditoría
Sector Social - TSC

Lic. Miguel Ángel González

Director de Auditorías
Tribunal Superior de Cuentas

2. INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

A. Origen del examen

La presente auditoría piloto de gestión se realizó en ejercicio de las atribuciones conferidas en los Artículos 222 de la Constitución de la República reformado; 3, 4 y 5 numeral (2), 42, 43, 44, 46 y 79 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, el examen comprendió la revisión de las operaciones, registros y la documentación de respaldo presentada sobre el proceso de Selección de Docentes efectuados en el periodo 2004 en la Dirección Departamental de Educación de Francisco Morazán que pertenece a la Secretaría de Educación.

B. Objetivos de la Auditoría

- Determinar si el proceso de Selección de Docentes realizado en el 2004 en la Dirección Departamental de Educación Francisco Morazán se efectúa con Transparencia.
- Establecer si el proceso de Selección de Docentes realizado en 2004 en la Dirección Departamental de Educación Francisco Morazán se realizó en forma eficiente, eficaz y económica;
- Determinar si dichos procesos observaron el cumplimiento de las normas establecidas y las metas previstas con relación a los objetivos fijados por la Secretaría de Educación.

C. Alcance

El Alcance de nuestra Auditoría Piloto comprendió el proceso de selección anual llevado a cabo en la Dirección Departamental de Educación de Francisco Morazán realizado en el 2004, incluyendo en cada proceso las siguientes fases: Reclutamiento, Concurso, Adjudicación y nombramiento de Puestos Adicionalmente se revisaron los nombramientos efectuados de enero a diciembre del mismo año

Nuestro examen piloto de Gestión se realizó de acuerdo con las Normas de Auditoría Gubernamental aplicables al Sector Público de Honduras (NAG-SPH), Manual de Normas Generales de Control Interno y el Manual de Auditoría de Gestión y otras disposiciones dictadas por el TSC o que se encuentran vigentes en virtud del Artículo 110 de la ley Orgánica del TSC. De acuerdo con la metodología descrita en el manual de gestión efectuamos procedimientos en la Secretaría de Educación, para obtener la comprensión de sus actividades, con dicha finalidad se llevaron a cabo entrevistas y reuniones con funcionarios responsables de las actividades correspondientes, así mismo se realizaron entrevistas con representantes de organismos internacionales que intervienen en programas de mejoramiento de la Educación en Honduras, cuya planificación esta a cargo de la Secretaría de Educación.

La Secretaria de Educación cuenta con el Plan de Acción y Estrategia elaborado para los años 2002 -2006, que estableció objetivos estratégicos generales y específicos, sin embargo, **por la limitación en cuanto a que la junta de selección no cuenta con datos estadísticos en cuanto al Proceso de selección para la contratación de los docentes** proceso de selección y no se puede medir la eficacia y economía **por las limitantes mencionadas anteriormente** deficiencias observadas en el proceso base de selección de personal no ha sido posible para esta Comisión evaluar su cumplimiento. En Anexo 04, se detallan los referidos objetivos estratégicos generales específicos establecidos para la docencia:

Como parte de nuestra Auditoría Piloto de Gestión se reviso el control Interno de la Dirección Departamental de Educación de Francisco Morazán, como responsable del proceso de Selección de Docentes, obteniendo como resultado un reporte conteniendo las debilidades de control interno, nuestros comentarios deben considerarse en función a la sección denominada “Propósito y Evaluación del Control Interno”

Finalmente se ha procedido a elaborar el presente informe final conteniendo los comentarios, observaciones detectadas, conclusiones y recomendaciones del caso, para su implementación por parte de la Secretaría de Educación.

D. BASE LEGAL Y OBJETIVOS DE LA ENTIDAD

La Secretaría de Educación para su funcionamiento ha generado diversa normativa, las cuales se mencionan a continuación:

BASE LEGAL	REFERENCIA
LEYES EDUCATIVAS DE HONDURAS Ley orgánica de educación Reglamento General de Educación Primaria Reglamento General de Educación Media Estatuto del Docente Hondureño Reglamento General del Estatuto del Docente Hondureño Reforma del Estatuto del Docente Hondureño Ley de Creación del Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET) Varios decretos Planes de Estudio de Educación Media Plan Estratégico	Constitución de la republica capitulo de la cultura art.151-177 Acuerdo 4118 15 de dic. De 1967 Decreto 84-2001 diario oficial la gaceta numero 29,536 Años 1996 a 1999 Resoluciones de 1996 a 1999
Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República	2002 al 2006
Presupuesto aprobado de Ingresos y Egresos de la República	Ejercicio fiscal año 2004 (06)
Informe evaluación de las metas físicas y financieras según estructura presupuestaria nivel central	Ejercicio fiscal año 2005 gobierno central
Informe de evaluación de las metas físicas y financieras según estructura presupuestaria nivel desconcentrado	POA 05-07-2004 segundo trimestre
Evaluación de las metas físicas y financieras según estructura presupuestaria nivel desconcentrado.	POA 2004 programas 11,12,13,18 septiembre del 2004
Informe evaluación de las metas físicas y financieras según estructura presupuestaria nivel desconcentrado.	POA 2004 primer trimestre 06 de abril del 2004
	POA 2004 segundo trimestre

BASE LEGAL	REFERENCIA
Evaluación de las metas físicas y financieras según estructura presupuestaria programa 02 proyectos centrales	POA 2004 primer trimestre 06-04-2004
Memoria de labores	Año 2000
Memoria de labores	Año 2004 borrador
Memoria de labores dirección departamental de educación de Francisco Morazán	Año 2004
Manual de funciones de docentes	30-11-2000
Leyes administrativas Ley general de la administración pública Reglamento de organización funcionamiento y competencia del poder ejecutivo.	Decreto 218-96 Decreto ejecutivo PCM-008-97 Agosto de 1997
Manual de organización y funciones unidad de modernización fortalecimiento institucional.	Enero de 1998
Reglamento Interno de las Direcciones Departamentales de Educación.	Acuerdo No. 1198-SE-04 de 04-05-2004

La Secretaría de Educación como objetivos estratégicos ha establecido los siguientes¹:

Calidad y Relevancia

1. Proveer servicios educativos con mayor cobertura y calidad.
2. Organizar un sistema de formación inicial y permanente de docentes, orientado a promover y mantener la sostenibilidad pedagógica del sistema educativo.

Modernización de la Estructura del Sistema Educativo

1. Establecer el marco legal para la transformación educativa.
2. Establecer una estructura institucional y de participación que opere en forma efectiva en los procesos educativos y administrativos.
3. Articular los niveles y sub-sistemas formal y no formal.

¹ Pagina Web de la secretaria de educación

Gestión y Financiamiento

1. Desarrollar un proceso descentralizado de gestión de calidad, con impacto significativo en la práctica educativa, fortaleciendo alianzas estratégicas con la sociedad civil.
2. Planificar y gestionar el financiamiento de la educación en función de los objetivos estratégicos

Secretaría de Educación, antecedentes.

La Secretaría de Educación, fue creada por el General José Medina mediante Decreto Ley No. 1868 de 11 de septiembre de 1868 siendo el primer Secretario de Instrucción Pública el Doctor Pedro Francisco de la Rocha.

La Ley Orgánica de Educación se aprueba mediante Decreto N°. 79 del Congreso Nacional, emitido el 14 de noviembre de 1966.

La Ley del Escalafón – Decreto N°. 127, entra en vigencia en febrero de 1969².

En 1996 y 1997 se aprobó la Estructura Orgánica del Poder Ejecutivo que establece nueva organización de las Secretarías de Estado. Dentro de ésta normativa se establece las siguientes funciones para la Secretaria de Educación³:

- a. La formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas relacionadas en los diferentes niveles del sistema educativo formal, con énfasis en el nivel de educación básica, exceptuando la educación superior, e incluyendo:
 - La elaboración de programas de educación preescolar, primaria, media, incluyendo la técnica o vocacional, y magisterial, su puesta en ejecución y su evaluación y seguimiento. Deberá darse particular atención a los servicios educativos en el área rural;
 - La autorización, organización, dirección, evaluación, y supervisión de la educación en los niveles indicados

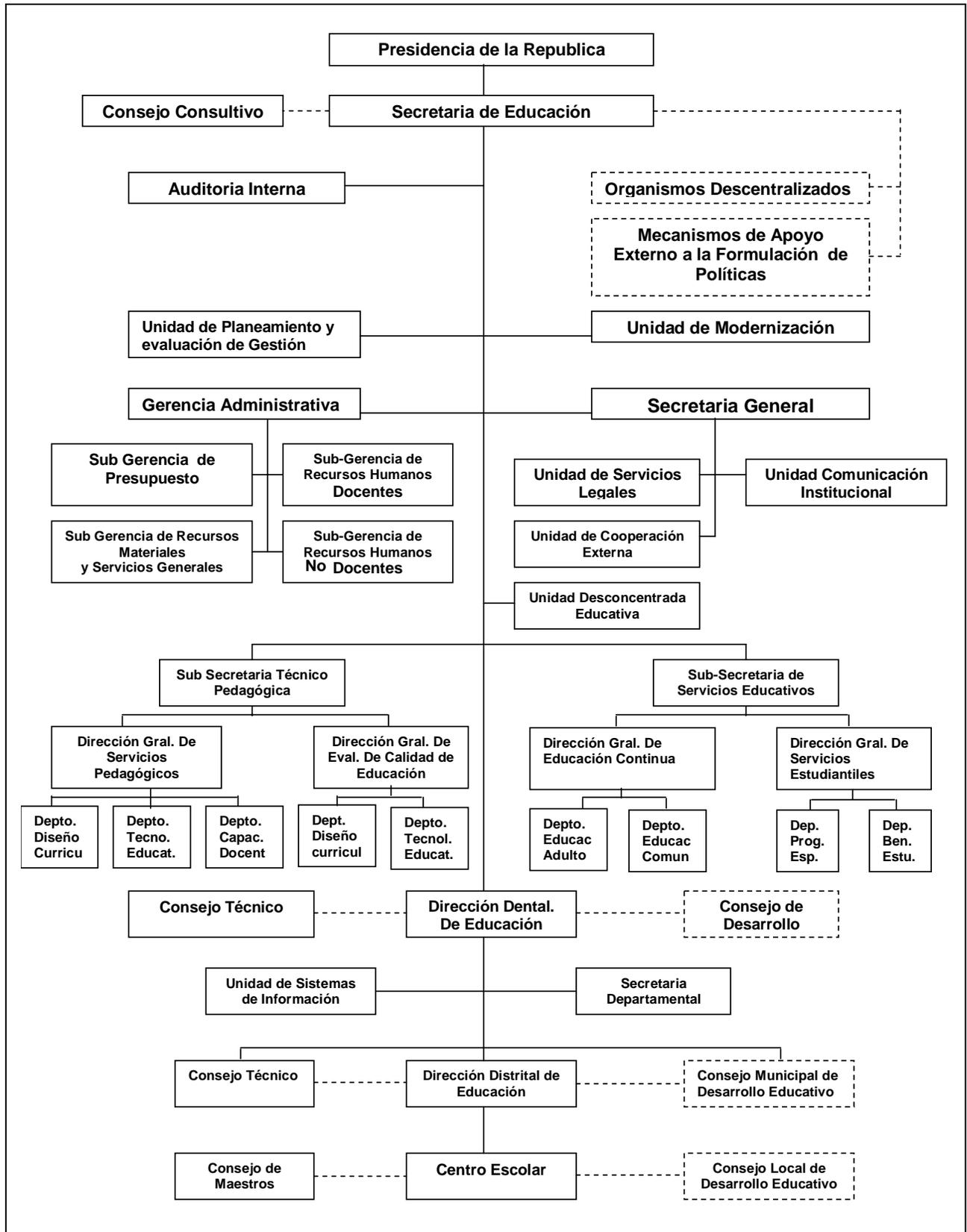
² Cronología e Historia Educativa en Honduras – Secretaria de Educación Pública.

³ Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencia del Poder Ejecutivo.

- La coordinación de la política educativa con el nivel superior a fin de establecer un sistema educativo coherente e integrado;
 - La elaboración de programas de educación especial, implementando su ejecución, evaluación, y supervisión;
 - La elaboración, ejecución y supervisión de programas de investigación y de experimentación pedagógica, incluyendo los procesos de capacitación docente y de evaluación de la calidad de educación;
 - La creación equipamiento, administración, y funcionamiento de los centros educativos del estado de los niveles de su competencia;
 - La promoción de la participación de la sociedad civil en los procesos educativos;
 - La formación de maestros de educación primaria y la coordinación con las instituciones de educación superior para la formación de docentes en los otros niveles;
 - La autorización y supervisión de establecimientos educativos privados en los niveles de su competencia.
- b. Lo relativo a la formación cívica y ética de la población.
- c. Lo relativo al desarrollo científico, tecnológico y cultural en el ámbito de su competencia, incluyendo la promoción y desarrollo de relaciones con organismos públicos o privados que ejecuten programas en estas áreas, a fin de coordinar con los objetivos del sistema educativo nacional.
- d. La alfabetización y educación de adultos, incluyendo programas de educación no formal, en el ámbito de su competencia.
- e. La atención de la educación extraescolar, en coordinación con la Secretaría de Cultura, Artes y Deportes, con apego estricto a sus respectivas competencias.
- f. La evaluación del proceso educativo formal, no formal y extra escolar.
- g. Las demás atribuciones previstas en la legislación sobre la materia.



Organización de la Secretaría de Educación



Situación del Sistema Educativo Nacional⁴

A continuación se resume información con relación a los siguientes aspectos

- Diagnostico resumen del servicio educativo actual
- Estructura del Sistema Educativo
- Retos prioritarios para la Reforma Educativa
- Cooperación de Organismos Internacionales

Diagnóstico resumen del servicio educativo actual

La Secretaría de Educación, en el año 2000, determino que los indicadores nacionales de calidad y eficiencia del sistema educativo (deserción, repetición, sobre-edad) caen por el bajo rendimiento educativo en el área rural. La cobertura de educación primaria en el espacio rural es alta (aunque precaria), pero es casi inexistente en el caso de educación básica y secundaria. Según la Secretaría, Honduras lleva una carga de rezago educativo, por lo siguiente:

- Más de la cuarta parte de los hondureños no sabe leer ni escribir.
- De la población económicamente activa, el 15% ha concluido sus estudios a nivel de educación secundaria y el 3% a nivel de educación universitaria.
- La escolaridad promedio es de 4 años y 6 meses.
- El sistema educativo está politizado.
- Brinda cobertura insuficiente, opera principalmente con escuelas uní docentes, sirve apenas el 50% de horas clases requerido.
- La formación de docentes es muy débil.
- Los docentes no imparten educación en cuanto a valores morales a los niños y jóvenes.
- El docente recibe la formación inicial en escuelas normales, que son una modalidad del ciclo diversificado de la educación media.
- Los docentes del nivel primario son egresados del nivel secundario.
- Otras razones para el bajo nivel de rendimiento escolar:

⁴ Plan de Acción y Estrategia 2002 -2006 de la Secretaría de Educación.

- El ausentismo docente en las aulas. (menor a la mitad de los 200 días previstos para el año escolar)
- En el nivel de educación media, algunas instituciones educativas dictan 30 ó 35 minutos por 1 hora lectiva.
- Falta de centros educativos debidamente acreditados
- La no existencia de pruebas estandarizadas
- La pérdida de moral sobre el papel de la escuela.
- Subsisten dispositivos legales contradictorios, obsoletos antagónicos con la Constitución de la República.

Estructura del Sistema Educativo

El sistema educativo en Honduras actualmente mantiene su estructura original considerando los niveles de Pre-Primaria (Pre-Básica), Primaria (Básica), Media y Superior, conforme lo establece la Ley Orgánica de Educación, Reglamento General de Educación Primaria y Reglamento General de Educación Media. En Anexo 01, se resume la estructura del esquema mencionado.

Retos prioritarios para la Reforma Educativa

Ante la problemática señalada, La Secretaría de Educación se fijó estrategias para el desarrollo del sector educativo, los cuales se resumen así:

- En el Corto Plazo: Promover en alumnos de educación básica, el desarrollo de capacidades fundamentales de gestión que mejoren sus economías, preparando a los egresados de secundaria para establecer y conducir su propia empresa.
- En el largo Plazo: Cambio de paradigma educativo, de un servicio centrado en el docente y la enseñanza hacia uno centrado en el alumno y en el aprendizaje.

También se debe construir la capacidad de gestión de la Secretaría de Educación, de tal modo que asuma el liderazgo nacional en el tema educativo.



La Secretaría de Educación cuenta con un componente importante de asistencia técnica y financiera de diferentes organismos de cooperación nacional e internacional, el cual mencionamos a continuación.

Cooperación de Organismos Internacionales

Es una de las fuentes importantes con que cuenta la Secretaría de Educación. Durante muchos años el país ha asimilado cantidad de programas a todo nivel de la educación, financiados por diversos países a nivel mundial. Esta práctica, esta vigente y es insumo de la gestión educativa actual, por lo que ha sido considerado como parte de la planificación estratégica de la Secretaría. En Anexo 02, se detallan los programas vigentes de cooperación extranjera más importantes que han suscrito convenios con la Secretaría de Educación y que actualmente se encuentran vigentes.

3. COMENTARIOS DEL EXAMEN

A. Cumplimiento de legalidad

En el cuadro que se adjunta en el Anexo 03, se precisa la normativa que regula el proceso de selección de docentes en la Secretaría de Educación y que a su vez ha sido reglamentada y aplicada en la Dirección Departamental de Francisco Morazán.

Al respecto, como parte de la Auditoría se efectuó una entrevista al Secretario de la Junta Nacional de Selección, respecto a la observancia de las normas establecidas en el proceso de selección de docentes (Ley Orgánica de Educación, Reglamento del Estatuto del Docente Hondureño y Reglamento Interno de la Junta Nacional de Selección elaborado para la Dirección Departamental de Francisco Morazán) llevado a cabo para el año 2004. Obteniendo las siguientes afirmaciones (documento suscrito con fecha 04 de marzo de 2005).

El proceso de selección de docentes tiene las siguientes tres fases:

Reclutamiento.- Incluye la identificación, inscripción, clasificación y proposición de aspirantes. Se presenta una ficha de inscripción donde se incluyen todos los datos personales, copia fotostática de título, certificados y nombramientos-acreditación de títulos, experiencia títulos obtenidos. La Junta Nacional de Selección lleva un libro de inscripción del proceso de selección 2004. No obstante, no existen expedientes de todos los participantes debido a que la Junta Nacional de Selección devuelve el mismo a cada docente.

Concurso. existe una terna examinadora la cual es nombrada por la Junta Nacional de Selección La publicación para los concursos la hacen en forma de hojas volantes; y comunicaciones radiales, de los colegios

magisteriales, en la cual establecen entre otros, la fecha y lugares de inscripción, día de la práctica de los concursos, requisitos del cargo. No obstante, la Secretaría de Educación, previo al concurso no remite información sobre el número de plazas vacantes, razón por la cual La Junta Nacional de Selección a través de la Dirección Departamental, no puede proceder a nombrar conforme lo establecen las normas. Las pruebas que rinden los docentes, constan de:

- a. Examen de conocimiento 70%
- b. Realidad nacional 10%,
- c. Conocimiento de leyes 20%

Para continuar en el concurso los docentes tienen que sacar un porcentaje de 75%, tal como lo establece el artículo 78 del Reglamento del Estatuto del Docente; sin embargo, no se ha dado cumplimiento de este requisito.

Asimismo, no se incluye la opinión de la Oficina de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación, respecto a la prueba sobre la calificación del mérito, como se establece en el citado reglamento. No se han practicado pruebas psicométricas, excepto para los concursantes a las plazas de Direcciones Departamentales y Distritales. No se elabora un informe de resultados por parte de la Junta Nacional de Selección en la cual den a conocer a la Secretaría de educación lo siguiente:

- a. Número de concursantes
- b. Aprobados
- c. Reprobados
- d. Exámenes practicados
- e. Terna examinadora
- f. Cálculos de resultados por concursante

- g. Número de nombrados tanto por traslados, exonerados, acreditados, justificados

Adjudicación y nombramiento.- Para esta etapa, tienen prioridad los docentes que han presentado solicitud de traslados y exonerados, como también los que han participado en los concursos correspondientes y que hubieran aprobado con promedio de 75% a 100%. Los traslados pueden ser a petición del docente, por motivos de seguridad, asuntos personales, enfermedad y para resolver problemas de integración familiar

Documentación con que cuenta la Junta Nacional de Selección para el cumplimiento de sus funciones:

- a. Libro de inscripción de docentes tanto de prebásica, básica y media.
- b. Libro de notas de los concursantes de prebásica, básica y media.
- c. Libro de exonerados
- d. Libro de acreditaciones y justificaciones.
- e. Informe de traslados.
- f. Formato de acreditación y justificación y designación provisional.

Como se aprecia, de acuerdo a lo manifestado y concordante con las diversas pruebas llevadas a cabo la Dirección Departamental de Francisco Morazán, ***no presenta evidencia de cumplimiento cabal de las normas establecidas para garantizar la transparencia en el proceso de Selección de Docentes.***

B. Medición de la eficiencia y economía

De acuerdo a las normas establecidas sobre fiscalización de la eficiencia⁵, esta medición abarca aspectos tales como:

⁵ Tomado de "Normas y Directrices para la Auditoría de Gestión basadas en las Normas de Auditoría y la experiencia práctica de la INTOSAI".

- Si se emplean de modo eficiente los recursos sean humanos, financieros y de cualquier otro tipo.
- Si la entidad gestiona, regula, organiza y ejecuta con eficiencia.
- Si la administración pública presta servicios con puntualidad.
- Si los objetivos de la entidad pública se cumplen con una relación costo-beneficio adecuado.

Como resultado de la evaluación al proceso de selección de docentes por el año 2004, que se llevo a cabo en la Dirección Departamental de Francisco Morazán y de la información recabada de los responsables de dicho proceso, podemos afirmar que las situaciones negativas que afectaron al proceso en su cumplimiento legal, han impedido en dicho periodo el cumplimiento del objetivo, fijados por la Secretaría de Educación, relacionado con designar maestros en la cantidad suficiente y con las condiciones necesarias para ejercer su función pedagógica de educador así como ser adecuadamente nombrados.

En consecuencia La Secretaría **no estuvo en capacidad de medir la eficiencia y economía, respecto del proceso anual (2004)** de selección de docentes de la Dirección Departamental de Francisco Morazán, con la finalidad de evaluar las siguientes condiciones:

- Cumplimiento con las leyes y reglamentos.
- Estándares apropiados para evaluar los resultados alcanzados.
- Evaluación y presentación de informes sobre Eficiencia y Economía.
- Confiabilidad de los datos sobre los resultados obtenidos.

La entidad auditada, a la fecha, no ha proporcionado la información necesaria preparada por las unidades correspondientes, para la evaluación de la eficiencia y economía.

C. Evaluación de cumplimiento de metas y objetivos

Dentro del enfoque de cumplimiento de efectividad es necesario tomar en consideración aspectos como:

- Objetivos y metas establecidas para el proyecto.
- Beneficios que debe lograr
- Criterios de evaluación
- Factores que impiden obtener resultados satisfactorios
- Evaluación y presentación de reportes o informes sobre Efectividad
- Gestión del sistema de control gerencial para Evaluación de la Efectividad

La Secretaría de Educación cuenta con el Plan de Acción y Estrategia elaborado para los años 2002 -2006, que estableció objetivos estratégicos generales y específicos, sin embargo, **no ha sido posible determinar que acciones ha realizado la entidad para evaluar su cumplimiento, porque no hemos recibido información al respecto.** En Anexo 04, se detallan los referidos objetivos estratégicos generales específicos establecidos para la docencia:

D. Asuntos de importancia para la entidad

Con base en la información estadística correspondiente al año 2004, entregada por la Unidad de Infotecnología de la Secretaría de Educación, se han elaborado por departamento lo siguiente:

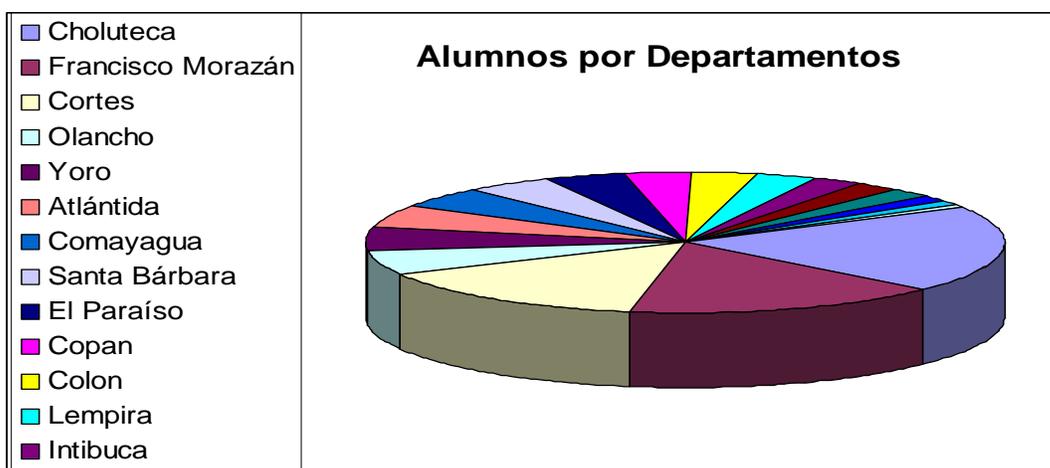
- Cantidad de alumnos matriculados
- Cantidad de Centros Educativos;
- Docentes por Departamentos

Así como un cuadro final acumulando dichas cifras y las graficas correspondientes, para el período en revisión (2004) se puede concluir lo siguiente:

1. 57% de alumnos matriculados (1 millón 241 mil) se ubican en 4 de 18 Departamentos: Choluteca, Cortés, Francisco Morazán y Olancho. Concentrándose en el nivel de educación básica (847 mil).
2. El 34% de Centros Educativos (5,441) se ubican en 3 de los 18 Departamentos: Francisco Morazán, Cortés y Olancho. Igualmente concentrándose en el nivel de educación básica (3,337)
3. El 41% de docentes (27,920), se concentran en 2 de los 18 Departamentos: Francisco Morazán, y Cortes, concentrados en los niveles Básica y Media (14,841 y 10,211 respectivamente)
4. Confirma a la Departamental de Francisco Morazán como una de las mas representativas
5. La mayor cantidad de alumnos registrados en Choluteca (441 mil, el 20% del total) determina un desbalance en relación con el resto de Departamentos así tenemos:
 - o La relación alumno por docente en el Departamento de Choluteca es de 129 a 1 en tanto que en el resto de los 17 Departamentos el promedio es de 29 alumnos por cada profesor.
 - o La relación alumno por centro educativo en el Departamento de Choluteca es de 415 a 1 en tanto que en el resto de los 17 Departamentos el promedio es de 100 alumnos por cada profesor.

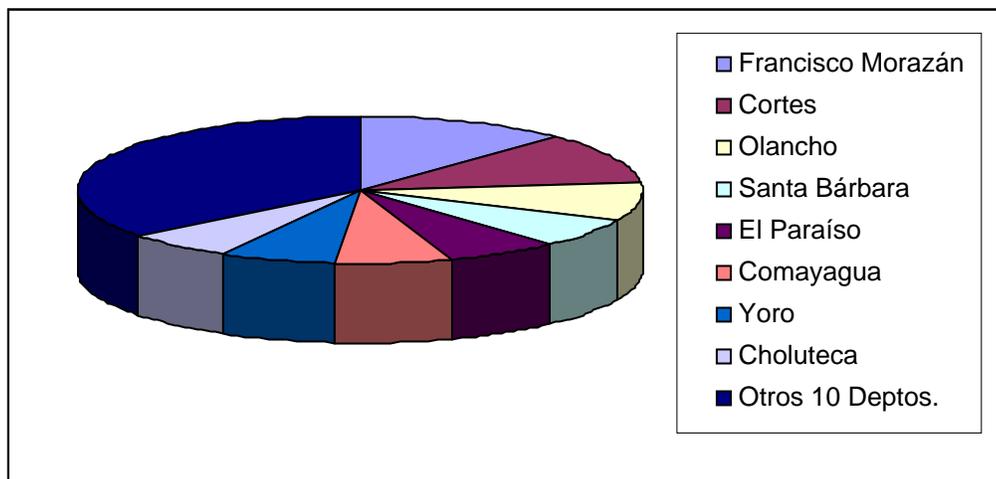
Matricula Inicial de Alumnos por Departamento Niveles Prebásico, Básico y Media

Nº	DEPARTAMENTO	PRE-BASICA	BASICA	MEDIA	TOTAL ALUMNOS	%
1	Choluteca	10,876	415,217	15,369	441,462	20%
2	Francisco Morazán	31,335	210,030	114,594	355,959	16%
3	Cortes	30,388	222,231	70,418	323,037	15%
4	Olancho	8,399	91,655	21,886	121,940	6%
5	Yoro	8,841	94,047	18,173	121,061	5%
6	Atlántida	10,877	72,991	26,426	110,294	5%
7	Comayagua	11,701	74,742	19,903	106,346	5%
8	Santa Bárbara	12,073	74,061	12,916	99,050	4%
9	El Paraíso	5,835	70,209	12,149	88,193	4%
10	Copan	10,142	54,711	12,559	77,412	4%
11	Colon	6,771	51,718	16,304	74,793	3%
12	Lempira	8,495	51,248	4,005	63,748	3%
13	Intibuca	8,804	43,626	7,109	59,539	3%
14	La Paz	5,863	33,813	8,388	48,064	2%
15	Valle	5,818	29,817	9,759	45,394	2%
16	Ocotepeque	4,566	21,347	4,729	30,642	1%
17	Gracias a Dios	4,683	19,845	1,640	26,168	1%
18	Islas De La Bahía	1,407	8,398	2,361	12,166	1%
Totales		186,874	1,639,706	378,688	2,205,268	



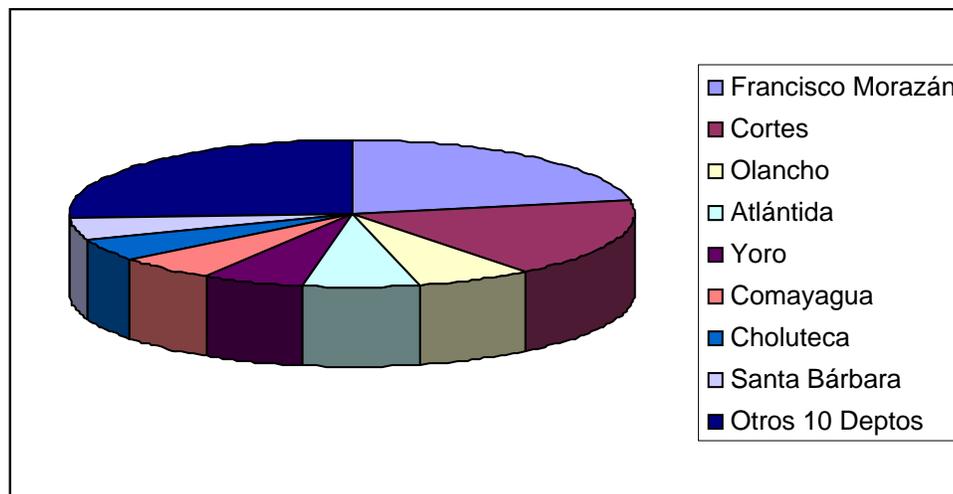
Centros Educativos por Departamento Niveles Prebásico, Básico y Media

Nº	DEPARTAMENTO	PRE-BASICA	BASICA	MEDIA	TOTAL CENTROS	%
1	Francisco Morazán	644	1,188	219	2,051	13%
2	Cortes	722	1,057	215	1,994	12%
3	Olancho	245	1,092	59	1,396	9%
4	Santa Bárbara	411	739	35	1,185	7%
5	El Paraíso	208	869	23	1,100	7%
6	Comayagua	319	727	48	1,094	7%
7	Yoro	270	768	40	1,078	7%
8	Choluteca	338	702	25	1,065	7%
9	Lempira	335	690	14	1,039	6%
10	Intibuca	329	587	22	938	6%
11	Copan	261	610	31	902	6%
12	Atlántida	302	502	56	860	5%
13	La Paz	245	451	21	717	4%
14	Colon	135	370	34	539	3%
15	Valle	199	292	22	513	3%
16	Ocotepeque	155	342	11	508	3%
17	Gracias a Dios	101	132	6	239	1%
18	Islas De La Bahía	42	52	15	109	1%
Totales		5,261	11,170	896	16,238	



Docentes por Departamento Niveles prebásico, básico y media

Nº	DEPARTAMENTO	PRE-BASICA	BASICA	MEDIA	TOTAL DOCENTES	%
1	Francisco Morazán	1,605	7,826	6,294	15,725	23%
2	Cortes	1,263	7,015	3,917	12,195	18%
3	Olancho	323	2,890	1,349	4,562	7%
4	Atlántida	432	2,429	1,601	4,462	7%
5	Yoro	315	2,738	1,221	4,274	6%
6	Comayagua	434	2,395	985	3,814	6%
7	Choluteca	458	2,425	539	3,422	5%
8	Santa Bárbara	467	2,120	706	3,293	5%
9	El Paraíso	259	2,132	630	3,021	4%
10	Copan	343	1,576	620	2,539	4%
11	Intibuca	371	1,418	318	2,107	3%
12	Lempira	342	1,486	256	2,084	3%
13	Colon	158	1,191	705	2,054	3%
14	La Paz	271	1,231	438	1,940	3%
15	Valle	247	1,203	348	1,798	3%
16	Ocotepeque	211	800	155	1,166	2%
17	Gracias a Dios	160	515	87	762	1%
18	Islas De La Bahía	63	323	164	550	1%
Totales		7,722	37,204	19,233	68,022	



Total Centros, Alumnos, Docentes

Nº	DEPARTAMENTO	TOTAL CENTROS	TOTAL ALUMNOS	TOTAL DOCENTES
2	Choluteca	1,065	441,462	3,422
8	Francisco Morazán	2,051	355,959	15,725
6	Cortes	1,994	323,037	12,195
15	Olancho	1,396	121,940	4,562
18	Yoro	1,078	121,061	4,274
1	Atlántida	860	110,294	4,462
4	Comayagua	1,094	106,346	3,814
16	Santa Bárbara	1,185	99,050	3,293
7	El Paraíso	1,100	88,193	3,021
5	Copan	902	77,412	2,539
3	Colon	539	74,793	2,054
13	Lempira	1,039	63,748	2,084
10	Intibuca	938	59,539	2,107
12	La Paz	717	48,064	1,940
17	Valle	513	45,394	1,798
14	Ocotepeque	508	30,642	1,166
9	Gracias a Dios	239	26,168	762
11	Islas De La Bahía	109	12,166	550
Totales		17,327	2,205,268	69,768

Indicios razonables de responsabilidad

Con las deficiencias observadas en la base de los procedimientos es en gran manera probable la existencia de irregularidades. **En el desarrollo de nuestro programa de auditoría en la Dirección Departamental de Francisco Morazán, se observaron nombramientos irregulares de presuntos docentes, de los cuales la citada Dirección Departamental dice no tener conocimiento.**

La aplicación selectiva de pruebas preliminares de verificación, en la Unidad de Escalafón de la Secretaría de Educación y visitas de inspección en los centros educativos dieron como resultado indicios razonables que ameritan profundizar en la investigación,

En consecuencia, por la naturaleza de los hechos mencionados **ésta Comisión estima pertinente recomendar una Investigación Especial,** tomando en cuenta la documentación examinada y los casos investigados en esta Auditoría Piloto de Gestión.

4. OBSERVACIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El resultado del examen muestra observaciones que por su importancia y su incidencia dentro del proceso evaluado merecen considerarse en el informe.

1. **La Secretaría de Educación debería cumplir con remitir informe de plazas vacantes de acuerdo con dispositivo legal vigente**

Al efectuar nuestro examen hemos evidenciado que la Secretaría de Educación no remite a la Dirección Departamental de Educación el informe sobre las plazas vacantes para que producto del proceso de selección se realicen los nombramientos. Existiendo el riesgo de nombrar irregularmente a docentes, en plazas que ya se encuentran asignadas. Para suplir esta información la Dirección Departamental de Francisco Morazán requiere a los Directores de los centros educativos que informen dichas plazas vacantes, obteniendo una respuesta casi nula de dicho pedido.

Según artículo N°. 72 del Estatuto del Docente “Previo a la realización de los concursos la Secretaría de Educación dará a conocer a la Junta Nacional de Selección, el listado de las plazas vacantes existentes con el fin de actualizar el inventario de Recursos Humanos docentes. No serán válidas las designaciones y serán nulos los nombramientos que se efectúan al margen de lo establecido en la ley”

Según oficio N° 188-DDEFM-05 del 14 de marzo de 2005, enviado por la Directora Departamental manifiesta que: “De acuerdo a lo establecido en la Ley del Estatuto del Docente, los concursos generales deberán efectuarse cada año

en el mes de enero sin tener un listado oficial de las plazas vacantes; únicamente de las que conoce posteriormente la Dirección Departamental, cuando le envían los oficios por jubilación, por sanciones, por licencias con goce o sin goce de sueldo o cuando el docente presenta por escrito la renuncia del cargo. A los directores de centros educativos se les solicita por escrito que envíen la información de las plazas vacantes del centro que esta bajo sus responsabilidad. Con respecto a los que usted solicita de la Secretaría de Educación desconozco las razones por las cuales **no presentan el listado de las plazas vacantes antes de realizarse el concurso**".

Opinión de la Comisión

Lo expuesto por la Directora Departamental de Francisco Morazán, confirma los aspectos determinados en el Hallazgo.

2. La Secretaría de Educación debería ordenar la realización de la Certificación por Meritos Profesionales.

Según entrevista realizada con el Secretario de la Junta Nacional de Selección el señor Santos López, (según acta suscrita el 4 de marzo) nos manifestó que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación no certifica ni acredita el puntaje por meritos profesionales lo que no permite que el concurso se efectuó conforme a lo establecido en el artículo No. 81 del Reglamento General Estatuto del Docente que establece lo siguiente: "El puntaje por meritos profesionales será certificado por la Sub. Gerencia de Recursos Humanos docentes en base a la tabla de ponderación de meritos"

De otro lado, la Norma Técnica de Control Interno (NTCI) 125-02 con relación a la selección de personal en el Comentario No 84 dice: "la selección se deberá efectuar mediante un análisis cuidadoso del cargo y de los requisitos que debe reunir quien ha de ocuparlo, para lo cual se realizara un concurso de meritos y

Conocimientos, teniendo en cuenta particularmente una minuciosa investigación del carácter y habilidades de los candidatos.”

La omisión comentada origina que no exista una ponderación real del aspirante respecto a los meritos requeridos para lograr un nombramiento de acuerdo a las exigencias que debe cubrir cada docente.

Según oficio N° 192-DDEFM-05 con fecha 14 de marzo 2004 enviado por la Directora Departamental de Francisco Morazán manifiesta que: “El departamento de recursos humanos no certifica ni acredita el cuadro de ponderación y meritos de cada docente, en vista de que es una función exclusiva de la Junta Nacional de Selección de Personal, como lo estipula la Ley del Estatuto del Docente en los artículos 64 y 66 en los párrafos 2 y 5, 6, 7, respectivamente”.

Opinión de la Comisión

Lo expuesto por la Directora Departamental de Francisco Morazán, no supera los aspectos determinados en el Hallazgo, **debido a que la norma especifica la función de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.**

3. Evaluaciones Psicométricas y Psicológicos deben incluirse en el Proceso de Selección.

Mediante entrevista realizada con el Secretario de la Junta Nacional de Selección según acta suscrita el 4 de marzo del 2005, se determinó que en el proceso correspondiente al año 2004 no se aplicaron exámenes psicométricos y psicológicos.

El Artículo 77 del Estatuto del Docente menciona que “el concurso comprenderá al menos: La prueba de aptitud y conocimiento, la calificación de meritos, la prueba psicométrica e investigación de antecedentes si es el caso y



la calificación de títulos de créditos para el puesto. Se sumaran los resultados de las mismas para establecer el promedio de la calificación final, la cual no deberá ser menor a 75% para aprobar el mismo”.

Artículo N° 80 del Estatuto del Docente prescribe que “la evaluación de la aptitud profesional para optar a cargos de Directiva Docente, Departamental y Central, comprenderá adicionalmente la medición de la capacidad técnica administrativa y de dirección”.

Artículo N° 79 del Estatuto del Docente prescribe que “para la evaluación de los concursantes, las juntas de selección nombraran de su seno según el caso, comisiones de calificación y de fiscalización quienes podrán auxiliarse de un psicólogo o psiquiatra para la práctica y evaluación de la prueba Psicométrica”.

Esta omisión origina que no exista una evaluación de la personalidad, actitudes psicológicas habilidades, destrezas entre otros, de acuerdo a las exigencias que debe cumplir con los requisitos establecidos.

Según oficio N° 193-DDEFM-05 del 14 de marzo de 2005 enviado por la Directora Departamental de Francisco Morazán manifiesta lo siguiente:

“Que en este departamento cada año concursan en los tres niveles un promedio de 4,500 docentes de todos los niveles a quienes es muy oneroso económicamente, aplicarles estas evaluaciones. Estimamos que cuando la Junta de Selección este preparada presupuestariamente o bien la Secretaría de Educación nos apoye en este sentido se aplicaran estos tipos de evaluaciones”.

Opinión de la Comisión

Lo expuesto por la Directora Departamental de Francisco Morazán, confirman los aspectos determinados en el Hallazgo.

4. La Junta Nacional de Selección debería emitir Informe de Resultados como evidencia de la realización transparente del Proceso de Selección.

Del análisis realizado al proceso de selección de docentes correspondiente al año 2004 en la fase del concurso se determinó que la Junta Nacional de Selección no ha elaborado un informe sobre el resultado obtenido. En cuanto a los exámenes practicados a cada docente. Al respecto la Norma Técnica de Control Interno (NTCI) 126-02 documentación desarrollo y modificación de los sistemas en su comentario N°. 116 establece: “Los procesos de diseño, implantación, operación y funcionamiento de los sistemas deben estar adecuadamente documentados y se utilizarán procedimientos, que resguarden los procedimientos y los datos. Por tanto, debe existir evidencia documentada de todo lo relacionado con el diseño de la entrada y salida de datos, archivos y registros; labores de análisis, programación, operaciones e instrucciones a los usuarios así como el desarrollo, implantación, modificación y mantenimiento de los sistemas”

Lo anterior ocasiona que no se cuente con evidencias del proceso llevado a cabo y los resultados obtenidos en relación al total de participantes, número de aprobados y reprobados.

Según oficio N° 190-DDEFM-05 con fecha 14 de marzo 2005 enviada por la Directora Departamental de Francisco Morazán manifiesta:

- Con toda honestidad debo informarle que se debe a falta de atención al respecto y mucha negligencia de parte de todos los miembros que conformamos la junta de selección; que únicamente lo mencionamos en las sesiones, pero no tomamos acciones concretas al respecto.

- Toda la documentación que se elabora, desde los avisos que se comienzan a dar a fines de noviembre o diciembre, hasta los resultados que se entrega a los docentes a través de una constancia de concurso, va constituyendo documentación aislada que lo que requiere es un poco de interés en recopilarla y con ella redactar un informe final.
- En la próxima sesión de junta, presentare su oficio y me comprometo a que antes de que concluya el mes de abril tendremos no solamente informe de resultados del año 2004, sino también el correspondiente al 2005.

Opinión de la Comisión

Lo expuesto por la Directora Departamental de Francisco Morazán, confirma los aspectos determinados en el Hallazgo.

5. Los expedientes de los docentes nombrados no incluye la documentación requerida.

Mediante la revisión selectiva de los expedientes de los docentes nombrados correspondiente al año 2004 se determinó que no se incluye lo siguiente:

- a. Exámenes realizados.
- b. Finiquito de solvencia de los diferentes colegios magisteriales.
- c. Copia de acuerdo firmado

La ausencia de esta documentación no permite evidenciar los resultados de los exámenes y poder comprobar la solvencia de cada docente en los colegios magisteriales al cual pertenecen, no se puede certificar los nombramientos conforme lo establece la ley. Según la Norma Técnica de Control Interno (NTCI) 124-03 Archivo de documentación de respaldo. Comentario N°. 79 la aplicación de procedimientos adecuados para el manejo de los archivos permite la ubicación rápida de la documentación y su mejor utilización. Se deberá prever sistemas que permitan salvaguardar y proteger los archivos, contra incendios robos o cualquier otro siniestro.

Según oficio N° 189-DDEFM-05 del 14 de marzo 2005 enviado por la Directora Departamental Francisco Morazán en el cual nos manifiesta lo siguiente:

- “Las acciones que no presentan la constancia del examen practicado se debe a que son movimientos por la vía del traslado.
- Con relación al finiquito del Colegio Magisterial no se ha solicitado a ningún docente, en vista; que la ley del Estatuto del Docente considera como requisito para entrar al sistema, estar afiliado y la solvencia es presentada y exigida al docente al momento que realiza el concurso.
- El acuerdo que aparece en la acción de personal no se firma, en vista de que es un borrador que sirve para comparar si esta conforme con los documentos del docente. Del acuerdo firmado no se sacan copias. Al respecto se adjunta oficio N° 030 suscrito por la Lic. Marcela Molina, jefe de la unidad de Acuerdos de la Dirección Departamental“.

Opinión de la Comisión

Lo expuesto por la Directora Departamental de Francisco Morazán, no supera los aspectos determinados en el Hallazgo, debido a que las excepciones mencionadas no son prescritas por los dispositivos legales y por lo tanto se debe exigir su cumplimiento.

Adicionalmente

En los expedientes que sustentan los nombramientos de los docentes no se adjunta la hoja de antecedentes penales, que acredite el pleno goce de sus derechos civiles. El Estatuto del Docente en el artículo 7, detalla los requisitos para ingresar a la carrera docente, que se enumeran a continuación:

- a. Ser hondureño por nacimiento;
- b. Estar en el goce de los derechos civiles;
- c. Acreditar la identidad y los requisitos para ocupar el puesto conforme al presente Estatuto y sus instrumentos operativos;

- d. Estar afiliado a un colegio magisterial y solvente; y,
- e. Estar inscrito en el escalafón de la carrera docente.

Esta omisión origina que no se cumpla con los requisitos exigidos en el proceso del nombramiento.

Según oficio N° 194-DDEFM-05 con fecha 4 de marzo 2005 enviado por la directora Departamental Francisco Morazán manifiesta lo siguiente:

“La Junta Departamental de Selección de personal de Francisco Morazán por varios años no ha solicitado estos requisitos. Comunico a usted que en la próxima reunión de junta de selección este caso será un punto de agenda a fin de analizar los artículos anteriormente citados, y de ser necesario tomar los correctivos que conforme a ley correspondan”.

Opinión de la Comisión

Lo expuesto por la Directora Departamental de Francisco Morazán, confirma los aspectos determinados en el Hallazgo.

6. Los Libros de Inscripción de Acciones de Nombramiento, presenta borrones y tachaduras y no se encuentran foliados ni certificados.

Como parte de la evaluación del proceso de nombramiento, se revisaron los libros correspondientes a la inscripción de acciones de nombramiento, determinando que no se encuentran debidamente certificados y foliados, asimismo presentan borrones y tachaduras de una manera significativa como por ejemplo:

El número de acciones correspondiente a los docentes: Sandra Elizabeth

Hernández, Sandra con apellido no legible, Dilcia Araceli Chávez Cárdenas se encuentran inscritos en el libro de acciones presentando borrones y tachaduras con corrector, lo cual se detalla en el siguiente cuadro.

Nº ACCIÓN	NOMBRE DOCENTE	CENTRO EDUCATIVO
435	Sandra Elizabeth Hernández	Jesús Aguilar Paz
464	Sandra (no es legible los apellidos)	Jesús Milla Selva
1302 -1304	Varios	Varios
1325	Dilcia Araceli Chávez Cárdenas	Jesús Milla Selva

Según Norma Técnica de Control Interno (NTCI) 124-01 la Documentación de Respaldo de Operaciones y Transacciones (Comentario N° 73) requiere que la documentación de las transacciones y de hechos debe tener un propósito claro, ser apropiada para alcanzar los objetivos de la institución y servir a los directivos para controlar sus operaciones y a los auditores u otras personas para analizar dichas operaciones.

Lo mencionado ocasiona que la información presentada en dichos libros no sea confiable y se genere la posibilidad de perder el control correspondiente para el registro del nombramiento de los docentes.

Según oficio N° 195-DDEFM-05 del 14 de marzo 2005 por la directora departamental Francisco Morazán señala lo siguiente: “Que se adjunta nota suscrita por la Lic. Xiomara Pineda, encargada de las acciones de media; en la cual nos manifiesta en el oficio N° 24-CAGTSC de fecha 9 de Marzo del año corriente, le informe que mis funciones en esta unidad de acciones de Media las asumí a finales del mes de junio del 2004, el trabajo de revisión de acciones se inicia en el mes de marzo, por lo que me responsabilizo en parte de los borrones y taches encontrados en los libros de registro de acciones. Ésta problemática se representa en esta unidad dado que: vienen errores en el llenado de acciones por parte de los secretarios de los institutos. Además a fines del mes de agosto se habitaron las estructuras por crecimiento vegetativo



y descarga del 251. Lo que genero exceso de trabajo y el tiempo para resolver todos los problemas presentados muy corto, por lo tanto hubo que doblar el esfuerzo para darle respuesta al trámite de cuatro mil acciones”.

Opinión de la Comisión

Lo expuesto por la Directora Departamental de Francisco Morazán, nos confirma y no supera los aspectos determinados en el Hallazgo. En este sentido es importante que este tipo de información muestre pulcritud para su confiabilidad y transparencia.

CONCLUSIONES

Tomando en consideración lo expuesto en los capítulos anteriores, donde se menciona el alcance y los objetivos de la auditoría, así como, el resultado de las pruebas aplicadas, que ha permitido tener una apreciación sobre el nivel de gestión de la Secretaría considerando el Área de Estudio seleccionada, que esta referida al proceso de selección de los docentes, se llega a las siguientes conclusiones:

Cumplimiento de legalidad

1. Como parte del examen hemos documentado que en la ejecución del proceso de selección se omitió el cumplimiento de aspectos legales contenidos en la Ley Orgánica de Educación, Reglamento del Estatuto del Docente Hondureño y Reglamento Interno de la Junta Departamental de Selección elaborado para la Dirección Departamental de Francisco Morazán. A continuación señalamos algunas omisiones: no existen expedientes de todos los participantes debido a que la junta devuelve el mismo a cada docente, se trabaja el proceso de selección sin información sobre el número de plazas vacantes aprobado por la Secretaría de Educación, no se exige el 75% de aprobación en cada fase, tal como lo establece el artículo 78º del Reglamento del Estatuto del Docente; no se considera calificación del mérito. Los docentes no se someten a pruebas psicométricas, excepto para los concursantes a las plazas de Direcciones Departamentales y Distritales. No se elabora un informe de resultados por parte de la Junta de Selección

(Capítulo III, Numeral A, Pág. 16)

Medición de la Eficiencia y Economía

2- Como resultado de la evaluación al proceso de selección de docentes para el año 2004, que se llevo a cabo en la Dirección Departamental de Francisco Morazán y de la información recabada de los responsables de dicho proceso, podemos afirmar que las situaciones negativas que afectaron al proceso en su cumplimiento legal, han impedido en dicho periodo el cumplimiento del objetivo, fijados por la Secretaría de Educación, relacionado con designar maestros en la cantidad suficiente y con las condiciones necesarias para ejercer su función pedagógica de educador así como ser adecuadamente nombrados. En consecuencia La Secretaría no estuvo en capacidad de medir la eficiencia y economía, respecto del proceso anual (2004) de selección de docentes de la Dirección Departamental de Francisco Morazán. **(Capítulo III, Numeral B, Pág. 18)**

Evaluación de Cumplimiento de Metas y Objetivos

3. La Secretaría de Educación cuenta con el Plan de Acción y Estrategia elaborado para los años 2002 -2006, que estableció objetivos estratégicos generales y específicos, sin embargo por los comentarios y observaciones comentadas, no ha sido posible determinar que acciones ha realizado la entidad para evaluar su cumplimiento.

(Capítulo III, Numeral C, Pág. 20)

Asimismo, se destacan observaciones, que han sido detectadas y evidenciadas como parte del examen efectuado:

4. La Secretaría de Educación y los Centros Educativos no envían información correspondiente sobre las plazas vacantes a la Dirección Departamental para que realice los nombramientos correspondientes,

asumiendo el riesgo de nombrar irregularmente a docentes, en plazas que ya se encuentran asignadas.

(Capítulo IV, Observación 1, Pág. 27)

5. La Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación no certifica ni acredita el puntaje por meritos profesionales incumpliendo el articulado correspondiente de las normas vigentes. **(Capítulo IV, Observación 2, Pág. 28)**

6. Se determinó que en el proceso correspondiente al año 2004 no se aplicaron exámenes psicométricos y psicológicos. Esta omisión origina que no exista una evaluación de la personalidad, actitudes psicológicas habilidades y destrezas requeridos al cargo.

(Capítulo IV, Observación 3, Pág. 29)

- 7, Se determinó que la Junta Nacional de Selección no ha elaborado un informe sobre el resultado obtenido. Ocasionando que no se evidencie el proceso llevado a cabo y los resultados obtenidos en relación al total de participantes, número de aprobados y reprobados

(Capítulo IV, Observación 4, Pág. 31)

8. Mediante la revisión selectiva de los expedientes de los docentes nombrados correspondiente al año 2004 se determinó que no cuentan con los exámenes realizados, finiquito de solvencia de los diferentes colegios magisteriales y copia de acuerdo firmado. Y de otro lado se determinó que no se adjunta la hoja de antecedentes penales, Esto ocasiona que no se evidencie adecuadamente los resultados de los exámenes para comprobar la solvencia de cada docente en los colegios

magisteriales al cual pertenecen, no se puede certificar los nombramientos conforme lo establece la ley; así como que se acredite fehacientemente que el docente se encuentre en pleno goce de sus derechos civiles

(Capítulo IV, Observación 5, Pág. 32)

9. Los Libros de Inscripción de Acciones de Nombramiento, se encuentran sin certificar ni foliar, asimismo presentan borrones y tachaduras de una manera significativa, lo que ocasiona que la información presentada en dichos libros no sea confiable y no se tenga el control correspondiente para el registro del nombramiento de los docentes.

(Capítulo IV, Observación 6, Pág. 34)

RECOMENDACIONES

Por los hechos mencionados anteriormente se aprecian situaciones significativas que ameritan una atención oportuna. En tal sentido a continuación se establecen recomendaciones por las cuales es necesario que el Ministro de la Secretaría de Educación tenga a bien disponer medidas para su implementación, por intermedio de los funcionarios pertinentes:

Que, la Directora Departamental de Francisco Morazán:

1. Como integrante de la Junta Nacional de Selección, disponga que para los procesos de Selección de Docentes, se apliquen estrictamente las normas aprobadas para tal fin, considerando la incidencia que tiene la Departamental por número de docentes y alumnos en la educación de Honduras, es necesario que este proceso de selección se lleve adelante con la debida transparencia y orden legal y pueda aplicarse por parte de la Dirección Departamental medidas de eficiencia y economía al proceso realizado.

(Conclusión No. 01y 02)

2. Disponga la necesidad de completar información que permita la evaluación del cumplimiento de los objetivos y las metas que ha fijado la Secretaría de Educación en su planeamiento estratégico, respecto al mejoramiento de la docencia, en este sentido es importante que dentro de cada proceso de selección de docente que realice la Departamental de Francisco Morazán (o en cualquier Dirección Departamental de Educación), se elaboren cuadros de resultados, teniendo como base de medición las metas previstas.

(Conclusiones No. 03)

3. Exija que para la ejecución de cada proceso de selección de docentes de la Departamental de Francisco Morazán que la Junta Nacional de Selección cuente necesariamente con el número de plazas vacantes establecidas. En este sentido, los órganos competentes de la Secretaría de Educación, deben comprometerse al cumplimiento de esta exigencia, en busca de la transparencia que merece este tipo de proceso.

(Conclusión No. 04)

4. Como integrante de la Junta Nacional de Selección, debe cumplir y exigir que los procesos de selección cumplan estrictamente con las exigencias que se establecen en las normas legales establecidas para ese fin, en este caso, en atención a los Conclusiones de este informe debe darse prioridad especialmente a lo siguiente:
 - Requerir la certificación y acreditación el puntaje de los méritos profesionales, por parte de la sub Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación,

- Aplicar exámenes psicométricos y psicológicos.

(Conclusiones No. 05 y 06)

- 5, Que la Junta Nacional de Selección, a final de cada proceso elabore un informe que contenga el resultado obtenido, con la finalidad de que se cuente con una evidencia sobre las acciones llevadas a cabo para el nombramiento de los docentes, en este caso entre otros datos. Con el número total de participantes, cantidad de aprobados y desaprobados, lo cual a su vez sustenta los registros que como control se preparan.

(Conclusión No. 07)

6. Disponga que los expedientes que soportan los antecedentes de los docentes nombrados contengan la información requerida por las normas legales correspondientes, en ese caso debe exigirse obligatoriamente, los exámenes realizados, el finiquito de solvencia de los diferentes colegios magisteriales y copia de acuerdo firmado. Asimismo, la hoja de antecedentes penales, que acredite que se encuentren en el pleno goce de sus derechos civiles.

(Conclusiones No. 08)

7. Disponer que los libros correspondientes a la inscripción de acciones de nombramiento, sean correctamente certificados y foliados, asimismo no deben contener borrones y tachaduras de ninguna clase; en este sentido, en los caso de error de registro, lo correcto es anular los datos erróneamente transcritos, y no sobrescribirlos.



(Conclusión No. 9)

8. Disponga, las medidas correctivas pertinentes a efecto de implementar las recomendaciones establecidas en el Informe de Control Interno, que se adjunta en el Anexo N° 5.

Tegucigalpa, 18 Marzo de 2005

Lic. Sandra Corrales
Jefe de Departamento de Auditoría
Sector Social - TSC

Lic. Miguel Ángel González
Director de Auditorías
Tribunal Superior de Cuentas



5. ANEXOS

Anexo No 1

Estructura del Sistema Educativo

ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO⁶

NIVELES	DEFINICIÓN	DURACIÓN	COMENTARIOS
Educación Pre-primaria (Pre-básica)	Es la que recibe el niño en las escuelas de párvulos o jardines de infancia, con el objeto de guiar sus primeras experiencias, estimular el desarrollo de su personalidad y facilitar su integración al medio.	Tres (03) años.	
Educación Primaria (Básica)	Es un proceso formativo que influye en la vida del niño, con el objeto de lograr el pleno desarrollo de su personalidad. La educación primaria es obligatoria, corresponde al Estado impartirla gratuitamente.	Seis (06) años...	
Educación Media	Atiende el proceso de formación educativa y vocacional del adolescente en el periodo comprendido entre el fin de la educación primaria y la iniciación de la educación superior. La Educación Media se impartirá en dos (02) ciclos: Ciclo Común de Cultura General y Ciclo Diversificado . Por su fuente de financiamiento podrán ser: Oficiales, Semioficiales o privados.	<u>Ciclo Común de Cultura General</u> : Tres (03) años.	Con fines de cultura general, exploración y orientación vocacional. Para ingresar a este ciclo, se requiere haber aprobado el plan de estudios de educación primaria.
		<u>Ciclo Diversificado</u> : Duración variable no menor de dos (02) años.	Para continuar la orientación, intensificar los estudios y dar formación profesional en diferentes campos del trabajo. Para ingresar a este ciclo se necesita la aprobación del ciclo común. Este ciclo comprende las siguientes ramas de estudio: Educación Secundaria, Vocacional y Artística .
Educación Superior	Estudios Profesionales		<u>Educación Secundaria</u> .- Tiene por objeto la formación de Bachilleres en Ciencias y Letras. <u>Educación Vocacional</u> .- Formación de profesionales de nivel medio en educación agropecuaria, artesanal e industrial, comercial, asistencial y de servicio social, para los servicios administrativos, para el hogar y otras profesiones consideradas necesarias para el desarrollo del país. <u>Educación Artística</u> .- Tiene la finalidad de formar profesional de nivel medio en las distintas ramas de las bellas artes.

⁶ Ley Orgánica de Educación, Reglamento General de Educación Primaria y Reglamento General de Educación Media



Anexo N° 2

Cooperación de Organismos Internacionales

COOPERACIÓN DE ORGANISMOS INTERNACIONALES⁷

ORGANISMOS INTERNACIONALES	COOPERACION
Apoyo a Programas Alternativos de Educación Básica y al Tercer Ciclo de Educación Básica	<p>Este proyecto apoya los esfuerzos del gobierno para mejorar la calidad de la educación básica.</p> <p>Su propósito es aumentar el nivel de escolaridad de la población del país, en las zonas geográficas de influencia del proyecto.</p> <p>Su cobertura son 35 centros de educación básica, con una población de 3,857 alumnos y alumnas, atendidos por 200 docentes, en 11 departamentos del país.</p>
Transformación de la educación Nacional, Tercer Ciclo y Educación Media - BID /1069	<p>El objetivo de este proyecto es brindar apoyo al proceso de transformación educativa mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales y servicios que mejoren la gestión educativa de los centros de educación básica.</p> <p>Pretende extender el acceso de la población rural al tercer ciclo de la educación básica y propicia la articulación entre el tercer ciclo de educación básica y el nivel medio.</p>
Educación Comunitaria BM / CR-3497	<p>Este proyecto tiene como objetivo principal mejorar la calidad de la educación prebásica y básica (1º a 6º grados) en áreas rurales focalizadas, incluyendo el mejoramiento de la calidad de la educación intercultural bilingüe (EIB) en comunidades étnicas.</p> <p>Considera el fortalecimiento institucional y los procesos de educación comunitaria.</p>
Programa Hondureño de Comunicación Comunitaria (PROHECO)	<p>Modelo innovador que genera una alternativa de provisión de servicios educativos, para aquellas comunidades aisladas a las que nunca habían llegado los beneficios educativos. Fomenta y viabiliza la participación directa de las comunidades organizadas a traves de las AECOS y a la vez capacita a los docentes para mejorar la eficiencia interna en la administración de los recursos y en la prestación de los servios educativos.</p>
Programa de Educación y Desarrollo Social - PRODEZ/GTZ	<p>El programa de educación y desarrollo social es un conjunto de proyectos siendo su objetivo principal apoyar la transformación de</p>

⁷ Memoria de labores año 2000 de la Secretaria de Educación.

ORGANISMOS INTERNACIONALES	COOPERACION
	<p>la educación hondureña; en base a los criterios de eficiencia, calidad y relevancia; vinculados a la implementación de la estrategia de la reducción de la pobreza (ERP) a traves de una política social activa e innovadora.</p> <p>Apoya al país en el área social y en el área de educación; ofreciendo asesora a la política educativa y a la política social.</p>
<p>Ayuda en Mercancías, Equipamiento del Ministerio de Educación</p>	<p>Este es un servicio de administración de GTZ a la secretaria de educación, que constituye el mecanismo establecido por los gobiernos de Alemania y Honduras para la ejecución de un préstamo que esta bajo la modalidad de "Ayuda en mercancías": 24 meses, de enero 2003 a diciembre 2004, a través del instituto de crédito para la reconstrucción y el desarrollo (kfw).</p> <p>El gobierno de Honduras y el gobierno de la republica federal de Alemania acordaron la participación de la GTZ para administrar las adquisiciones y proporcionar la asistencia técnica establecida en este proyecto, para garantizar que se ejecutara con eficiencia y credibilidad el financiamiento para equipamiento básico de la secretaria de educación, la arquitectura para un sistema de información gerencial y el funcionamiento eficiente de un modulo de estadísticas educativa.</p> <p>El financiamiento que se ejecuto (2,914,363.73 euros, equivalente a 62,294,720.71 Lempiras)</p>
<p>Programa de Educación para Todos (EDUCATODOS)</p>	<p>Este programa es una estrategia para dar atención a mas de un millón y medio de jóvenes entre los 12 y 35 años de edad (más del 50% de la población económicamente activa), que no ha iniciado o complementado la Educación básica especialmente en las áreas rurales y peri urbanas, y contribuye a las acciones del gobierno para el combate a través de la inversión en el capital humano.</p> <p>Aplica metodologías alternativas de entrega de servicios educativos.</p>
<p>Salvemos el Primer Grado</p>	<p>Este programa se ha creado con el propósito de disminuir los altos índices de deserción, repitencia, ausentismo, y sobre edad en los alumnos del primer grado, especialmente en las asignaturas de español y matemáticas.</p>
<p>Aprendamos Matemáticas (APREMAT)</p>	<p>Este es un proyecto que se ejecuta bajo el programa calidad educación Ricardo Ernesto</p>

ORGANISMOS INTERNACIONALES	COOPERACION
	<p>Maduro Andréu (FEREMA).</p> <p>APREMAT contribuye a mejorar el aprendizaje de los alumnos y alumnas del 1º a 3º grado de educación básica en la asignatura de matemáticas. Consta de una serie de 450 clases radiales y utilizan la metodología interactiva con énfasis en estimular en niños y niñas el desarrollo de la destreza del cálculo mental.</p>
<p>Proyecto Biblioteca para la Lectura Infantil (BILI)</p>	<p>Mediante este proyecto, FEREMA esta contribuyendo con la calidad educativa</p>
<p>Proyecto de Educación Prebásica Interactiva (PREPI)</p>	<p>PREPI tiene como objetivo desarrollar un programa de educación prebásica basado en la metodología de radio interactiva</p> <p>Mediante este proyecto, que es coordinado por la Secretaría de Educación, con financiamiento de USAID y la asistencia técnica de EDC, FEREMA se logro lo siguiente:</p> <p>La firma del convenio con Educación Development Center (EDC), por la cantidad de US. 890,302.09, con un periodo de duración del mes de julio del 2003 a diciembre del 2004.</p>
<p>Telé básica</p>	<p>Este programa pretende satisfacer las necesidades de aprendizaje en zonas urbano marginales y rurales mas necesitadas, mediante materiales impresos y audiovisuales, con el propósito de mejorar los índices de rendimiento académico, deserción y repitencia en el tercer ciclo de educación básica</p> <p>La cobertura actual del programa comprende 65 centros de educación básica ubicados en trece departamentos del país; el 10.5% de estos centros escolares se encuentran en área urbana marginal y el 895 en el área rural.</p>
<p>Programa de Alfabetización y Educación Básica de Jóvenes y Adultos (PRALEBAH)</p>	<p>Este programa esta dirigido a la población excluida del sistema educativo y su propósito es contribuir activamente en el combate con la pobreza, mediante el aumento de los niveles de alfabetización, la educación básica y la capacitación laboral de los participantes.</p> <p>La población atendida son jóvenes entre 14 y 39 años que no tuvieron acceso a la educación o no terminaron el nivel básico que ofrece la educación formal y que residen en zonas rurales y urbanas marginales.</p>

ORGANISMOS INTERNACIONALES	COOPERACION
Proyecto "Luís Landa", para la formación permanente de docentes en servicios	Este proyecto tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación mediante la formación permanente de docentes, a fin de que respondan con eficacia y eficiencia en el proceso de transformación de la educación nacional
Adecuación Curricular en cinco institutos técnicos comunitarios del Sur de Lempira	Este proyecto tiene como propósito contribuir al mejoramiento del nivel de vida de las familias en el área rural de los municipios de Guarita, Tómalá, La Virtud, Candelaria, y San Francisco, sede de los 5 institutos técnicos comunitarios, que desarrollan acciones de adecuación curricular con un enfoque pedagógico centrado en el manejo y conservación de los recursos naturales (suelo, agua, bosque y biodiversidad de la zona) y la producción de alimentos.
Mejoramiento de la Enseñanza Técnica en el Área de Matemáticas (PROMETAM)	Este proyecto ofrece alternativas para mejorar los niveles de rendimiento escolar en los niños y niñas del 1º y 2º ciclo de educación básica en el área de matemáticas, contribuyendo simultáneamente en la revisión y actualización del currículum nacional básico y en la sistematización de la calidad de la matemáticas en el aula.
Centro de Educación para el Trabajo (CENET).	<p>El centro nacional de educación para el trabajo fue creado con el propósito de brindar servicios a comunidades rurales y urbanas en situación de pobreza, con la intencionalidad de ampliar las oportunidades educativas y de trabajo para toda la población.</p> <p>Es responsable de la formación del recurso humano en educación para el trabajo, contribuyendo a mejorar el nivel educativo y de producción de la población joven y adulta de los sectores rurales y urbanos marginales, para que esta, pueda alcanzar su desarrollo humano y aportar cualitativamente a la transformación de honduras.</p>
Unidad de Bienes Nacionales	La unidad de bienes nacionales tiene como objetivo proveer servicios educativos con mayor cobertura y calidad, preparar y ejecutar en coordinación con las demás unidades de la Secretaría de Educación y con otras entidades del gobierno y sociedad civil, un plan para la infraestructura de los centros educativos. Asimismo superar la ejecución de los proyectos y promover la conservación y mantenimiento de los centros educativos del país.
Plan EFA "Todos con Educación"	El plan EFA es un programa estratégico que brinda la oportunidad de integrar acciones en

ORGANISMOS INTERNACIONALES	COOPERACION
	<p>los niveles educativos prebásico y básico, facilitando el logro de compromisos que como nación adquirimos por nuestros niños y niñas, permitiendo garantizar a toda la población hondureña el ejercicio del derecho universal a una educación de calidad y dar así respuestas a las necesidades educativas nacionales.</p> <p>El objetivo de plan EFA es que todos los niños y niñas en el año 2,015 hayan completado los primeros seis grados de la educación básica a la edad de 12 años.</p>
<p>Programas de Educación Ambiental y Salud (PEAS)</p>	<p>Este proyecto tiene como propósito lograr en docentes y alumnos una cultura ambiental que se traduzca en el cultivo de valores, propiciando los cambios de conducta y comportamiento positivo para la protección, conservación y mejoramiento de los recursos naturales. De esta manera mejorar las condiciones ambientales de la población de veinticinco Municipios (25) de seis (6) departamentos del país: Colon, Gracias a Dios, Olancho, El Paraíso, Valle, y Francisco Morazán.</p> <p>Comprende los siguientes componentes: a) capacitación a docentes en educación ambiental, b) seguimiento y monitoreo a las acciones de capacitación, c) reforzamiento institucional.</p>
<p>Programa Nacional de las Etnias Autóctonas de Honduras (PRONEEAAH)</p>	<p>Este programa tiene como objetivo asegurar una educación intercultural bilingüe en todas las escuelas de los pueblos indígenas y afro antillanas del país.</p>



Anexo N° 3
Normativa que regula el Proceso de
Selección de Docentes

NORMATIVA QUE REGULA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES

FASES		ACTIVIDADES		
RECLUTAMIENTO (Art. 66° del Reglamento del Estatuto del Docente) LIBRO DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN ⁸		Identificación		
		Inscripción	HOJA DE INSCRIPCIÓN ⁹	
			ACREDITACIÓN DE TITULOS, EXPERIENCIA, NOMBRAMIENTOS, ETC. (Se devuelven a los concursantes al termino de un mes de publicados los resultados) ¹⁰	
		Clasificación		
		Proposición de Aspirante	POR PARTE DE LA JUNTA NACIONAL DE SELECCION ¹¹	
CONCURSO (Art. 66° del Reglamento del Estatuto del Docente) LIBRO DE ACTAS DE CALIFICACIONES (Presentado por Departamental)	General	Nombramiento de Junta Nacional de Selección (Departamental) (Art. 64° del Estatuto del Docente)		
		Secretaria de Educación previo al Concurso de Selección da a conocer las plazas vacantes existentes (Art. 72° del Reglamento del Estatuto del Docente)		
		Concursante debe contar con ficha de inscripción ¹²		
	Proceso	Publicidad (Art. 71° del Reglamento del Estatuto del Docente)	Radial – Escrita	Fecha y Lugares de inscripción Día de la practica de los concursos Requisitos de cada cargo
Comprensión (Art. 77° del Reglamento del Estatuto del Docente)	Prueba de Aptitud y Conocimiento (Art. 78° del Reglamento del Estatuto del Docente)	Para continuar en concurso se requerirá un promedio no menor de 75 % de 100 % - QUIEN NO APRUEBE CON ESTE PUNTAJE, NO SE LE REVISARAN SUS MÉRITOS PROFESIONALES ¹³ Serán elaboradas por una Comisión del consenso de la Junta Nacional de Selección, nombrada para tal fin		

⁸ Capítulo VIII – Art. 20° - Inciso 3 del Reglamento Interno de la Junta Departamental de Selección - FM

⁹ Capítulo III – Art. 6° - Numeral b (Del Secretario) – Inciso 9

¹⁰ Capítulo III – Art. 6° - Numeral b (Del Secretario) – Inciso 12

¹¹ Capítulo II – Art. 5° - Inciso d

¹² Capítulo III – Art. 6° - Numeral b (Del Secretario) – Inciso 9

¹³ Capítulo VIII, Inciso 4 – Capítulo XI – XII; Art. 21° – 28° - 34° – 35° Inciso 4

FASES		ACTIVIDADES			
		Calificación al Mérito (Art. 81º del Reglamento del Estatuto del Docente)			
		Prueba Psicométrica (Art. 79º del Reglamento del Estatuto del Docente)			
		Investigación de Antecedentes			
		Calificación de Títulos de Créditos para el puesto.			
	Evaluación	Las Juntas de Selección nombrarán de su seno según sea el caso, comisiones de calificación y fiscalización, quienes podrían auxiliarse de un Psicólogo o Psiquiatra para la práctica y evaluación de las pruebas psicométrica (Art. 79º del Reglamento del Estatuto del Docente)			
		El puntaje por méritos profesionales será certificado por la Subgerencia de Recursos Humanos Docentes, en base a la Tabla de Ponderación de Méritos (Art. 81º del Reglamento del Estatuto del Docente)			
	Resultado	<p>LA NOTA FINAL PARA EL DOCENTE CONCURSANTE: El resultado de sumar el porcentaje de la prueba escrita, más méritos profesionales, más grado académico¹⁴</p> <p>INFORME DE LOS RESULTADOS (Visto Bueno del Fiscal de la Junta Departamental de Selección)¹⁵ (Comunicación a las Autoridades competentes y a las organizaciones magisteriales de los resultados de los concursos)¹⁶</p>			
ADJUDICACIÓN DE PUESTOS Y NOMBRAMIENTO (Art. 89º Y 90º del Reglamento del Estatuto del Docente)	ACTAS DE TRASLADOS (Presentado por Departamental) LE DA TRAMITE LA DE SELECCIÓN ¹⁷	TRASLADO: Solicitud de Traslado (Art. 110º del Reglamento del Estatuto del Docente)	A petición del Docente	Por motivos de seguridad personal Enfermedad Para resolver problemas de integración familiar	
			Por años laborados en el área rural (Lugar de origen)		
				Fuerza mayor, caso fortuito, calamidad doméstica y situaciones conflictivas en el centro educativo o en la comunidad	
				Por reajuste de personal	
				Por sanción disciplinaria firme	
			EXONERACION: Lista de Exonerado de concurso departamental	LIBRO DE EXONERADOS (Presentado por Departamental)	
			CONCURSO: Listado del Concurso general o específico		

¹⁴ Capítulo XII – Art. 31º

¹⁵ Capítulo III – Art. 6º - Numeral d (Del Fiscal) – inciso 7

¹⁶ Capítulo II – Art. 5º - (Inciso c)

¹⁷ Capítulo II – Art. 5º - (Inciso e)



Anexo N° 4

Objetivos Estratégicos Generales y Específicos referentes a la Docencia

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES Y ESPECÍFICOS REFERENTES A LA DOCENCIA ¹⁸

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS
<p>Programación Estratégica de la Docencia</p> <p>Donde se ha fijado los siguientes Objetivos Generales y Estratégicos, el cual se encuentra incluido dentro del Área de Acción, Calidad y relevancia de la educación:</p>	
<p>Organizar un sistema de formación inicial y permanente de docentes orientados a promover y mantener la sostenibilidad pedagógica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el sistema de formación docente: formación de formadores FID y de formación de docentes en servicios. • Estructurar y ejecutar un programa de capacitación de docentes en servicio para la ejecución del CNB. • Establecer alianzas estratégicas, con centros de educación superior y otras instituciones. • Ajustar la práctica FID y de formación de docentes en servicio con el CNB. • Diseñar y desarrollar un sistema de evaluación del desempeño docente en función del proceso pedagógico.
<p>Desempeño docente</p> <p>Dentro del plan de acción y estrategias se han fijado lo siguiente:</p>	
<p>El director del centro educativo debe ser responsable directo de la gestión educativa, del liderazgo académico y del cumplimiento del calendario escolar</p>	<p>La supervisión de los centros educativos y el control de la asistencia de los docentes serán de responsabilidad de los directores de los mismos, con el apoyo de las comunidades y de los padres de familia y con el apoyo y capacitación que ofrecen las Direcciones Municipales de Educación.</p>
<p>La formación inicial de los docentes (FID) y la formación permanente (capacitación) se reorientarán para garantizar una mejora en el rendimiento escolar.</p>	<p>La formación permanente será continua, con capacitaciones puntuales en temas de currículo Nacional Básico y se aplicará un sistema de certificación de docentes en el ámbito nacional.</p>

¹⁸ Plan de Acción y Estrategia elaborado para los años 2002 -2006

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS
<p>Gestión Educativa Referente a la actividad docente.</p>	
<p>La planificación estratégica y el seguimiento y evaluación de procesos para mejora continua será la metodología que permitirá, en el ámbito institucional, reflejar la política nacional de ordenamiento y rendición de cuentas, convirtiéndola en un conjunto articulado planes, programas y proyectos.</p>	<p>Se establecerá un sistema de Supervisión Educativa que permita disponer información actualizada sobre el desempeño del personal de las diferentes unidades del nivel Central, Direcciones Departamentales y Municipales de Educación, del Director de cada Centro Educativo, así como el rendimiento del docente y de los alumnos y la participación de padres de familia, alcaldías municipales y fuerzas vivas.</p>
	<p>Se fortalecerá y ampliará el Consejo Nacional de Educación, con representantes de la Secretaría de Educación, de las instituciones del Nivel Superior, INFOP, Educación Alternativa, CONFOPRO, cuya función principal será definir y dar seguimiento a la aplicación de políticas educativas en todos los niveles y modalidades.</p>
	<p>Se creará la Unidad Técnica Educativa (UTE), cuyos miembros serán representantes de las instituciones rectoras del sector educativo, públicas y privadas. Su principal función es coordinar y aplicar políticas educativas coherentes con la realidad nacional, el enlace con organismos de financiamiento internacional y velar por la correcta administración de recursos provenientes de la cooperación internacional.</p>
<p>Sistematizar la información y comunicación de las diferentes acciones que realiza la Secretaría de Educación a través de los diferentes medios o recursos con que cuentan.</p>	<p>Se definirán indicadores que apunten a un nivel de logros en la gestión educativa, para ello se establecerán instancias o unidades que coordinen la ejecución de las políticas nacionales con eficacia, eficiencia y transparencia en todos los programas o proyectos que requieren financiamiento del gobierno o financiamiento externo.</p>
	<p>Se creará la Unidad de Supervisión Educativa en las Direcciones Departamentales las que, además de dar apoyo técnico a los centros educativos, controlarán la calidad de los servicios que ofrecen y el cumplimiento de la política educativa.</p>
	<p>Se desarrollara un plan de información y comunicación institucional a través del cual se sistematizara la publicación de las diferentes acciones, proyectos o programas que se ejecuten, entre ellos: estadísticas por centro educativo, municipio, departamento y en el ámbito nacional, resultados de evaluaciones,</p>

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS
	campañas educativas y producción bibliográficas.
Gestión Financiera, de Recursos Humanos y Desarrollo de Infraestructura Física	
Para que la toma de decisiones sea efectiva, pertinente, eficiente y que la gestión proyecte una administración continua y sostenible, debe contar con un instrumento que especifique las metas, estrategias y acciones de corto, mediano y largo plazo.	Se elaborará, ejecutará y dará seguimiento a un Plan estratégico de la Secretaría que coordine planes, programas y proyectos con sus respectivas fuentes de financiamiento.
Es necesario contar con información actualizada y detallada sobre la situación de cada centro educativo, Direcciones Departamentales, Direcciones Municipales, alumnos, personal docente y administrativo, directivos, ingresos, egresos, inversiones, costos, activos afijos, etc., tal que permita el manejo fluido de indicadores de calidad que propicien la oportuna y efectiva toma de decisiones.	Se creará el Sistema de Información Gerencial con los componentes: Recursos Humanos, Presupuesto, Contabilidad, Control de Proyectos, Administración de Financiamiento Externo, Adquisiciones. Para su funcionamiento se capacitará debidamente a todo el personal involucrado en el proceso y proporcionará el apoyo logístico requerido.
Se requiere un plan de desarrollo de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas u oficinas de la Secretaría, en el que se especifiquen metas, estrategias y acciones para la construcción, adquisición, mejoramiento o mantenimiento de la infraestructura, activos fijos e inventarios	Se desarrollará un plan específico para el desarrollo de la infraestructura física y equipamiento de los centros educativos y oficinas de la Secretaría, que contemple las mejoras de edificios, nuevas construcciones o adquisición de equipo con financiamiento interno y externo.
La evaluación y seguimiento de la gestión debe sistematizarse, a fin de verificar el cumplimiento de metas y responsabilidades de los diferentes elementos involucrados en la gestión educativa, destacando los aspectos positivos y para aquellos negativos proponer y ejecutar mejoras continuas en el proceso.	Se desarrollara un sistema de Evaluación de Gestión que permita establecer el nivel de desempeño organizacional e individual, y se aplicará en todas las instancias de la Secretaría y coordinado por la Dirección de Planificación.
El Ingreso, permanencia, movilidad, ascensos, estímulos positivos o negativos en la carrera docente, requiere de la aplicación de la normativa que corresponde.	Se aplicará un sistema de administración de recursos humanos, que refleje el respeto a la Ley y a los deberes y derechos de los docentes.
Financiamiento	
Para que la gestión educativa sea efectiva requiere contar con disponibilidad financiera, por lo que es necesario que las autoridades centrales, departamentales, municipales y de centros educativos, elaboren planes de trabajo que reflejen la identificación de las fuentes de financiamiento.	Cada centro educativo elaborará su plan operativo anual conforme a sus necesidades y a la disponibilidad financiera, el cual será consolidado por distrito y por departamento, debiendo reflejar el tipo de financiamiento, sea este del gobierno central, gobierno local, padres de familia, empresa privada, donaciones, etc.
La ejecución del Plan de Transformación Educativa requiere de recursos financieros para construcción o mejoramiento de edificios, textos,	La Secretaría de Educación deberá elaborar el presupuesto anual y la Secretaría de Finanzas deberá responder positivamente a esta

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS
materiales didácticos, etc., de manera que las metas presupuestales se logren conforme a lo programado.	demanda, para asegurar el logro de las metas propuestas en los tiempos determinados.
El sector educativo gubernamental no puede disponer de los necesarios laboratorios y talleres con tecnología de punta o desarrollar programas o proyectos en forma eficiente, requiere el apoyo de otras instituciones u organizaciones públicas o privadas.	Se establecerán alianzas con organizaciones no gubernamentales y con el sector empresarial privado para aprovechar la capacidad disponible en sus talleres y laboratorios para apoyar los períodos de práctica que necesitan, especialmente algunas de las modalidades de educación básica y media.
El financiamiento proveniente de la cooperación extranjera representa un aporte significativo para la ejecución de programas o proyectos que se reflejan en el mejoramiento de la calidad de la educación, por lo que para el aprovechamiento óptimo del mismo es necesario aplicar procedimientos, metodologías e instrumentos pertinentes para elaborar, evaluar y dar seguimiento a los proyectos bajo este tipo de financiamiento.	<p>La Secretaría de Educación establecerá alianzas estratégicas con otras Secretarías de Estado, universidades, fundaciones educativas nacionales o extranjeras, instituciones descentralizadas, empresa privada, ONG, para obtener apoyo técnico, cooperación o financiamiento para programas, proyectos o acciones innovadoras específicas, para que la mayoría de alumnas o comunidades sean los beneficiados directas de estas medidas.</p> <p>La cooperación financiera externa se aplicará en forma ordenada a las metas estratégicas del sistema educativo, evitando que los proyectos tengan metas propias diferentes o superpuestas / divergentes con otros proyectos o programas.</p>
Se requiere estimular la excelencia académica de los estudiantes brindando alternativas a aquellos de escasos recursos a través de becas, bonos o préstamos a bajos o ningún interés. También se debe estimular la docencia excelente que se refleje en las evaluaciones que conducirá la Secretaría de Estado.	Se creará un fondo a través de donaciones, descuentos en instituciones educativas y con financiamiento del gobierno central para becas, bonos o préstamos a bajo o ningún interés para aquellos estudiantes de excelencia académica y/o de bajos recursos económicos y un sistema compensatorio de excelencia docente.
Se debe estimular medidas de autofinanciamiento del nivel de educación superior.	La CPP Educación Superior iniciará una investigación científica y legal sobre el espacio que tienen las universidades para gestionar proyectos concretos en colaboración y con el con financiamiento de empresas y fundaciones privadas y propondrá estrategias y medidas para lograr capacidad y competir con empresas de consultorías en la prestación de servicios de asesoría, en áreas de su especialización.



Anexo N° 5
Informe de Control Interno



INFORME DE CONTROL INTERNO

Como parte de la Auditoría Piloto de Gestión, al proceso de Selección de Docentes efectuado en el período 2004 en la Dirección Departamental de Francisco Morazán perteneciente a la Secretaría de Educación

Al Señor Ingeniero
Roberto Martínez Lozano
Ministro de la Secretaría de Educación
Comayaguela D.C.

Presentamos a su consideración nuestros comentarios y recomendaciones relacionados con la Auditoría Piloto de Gestión efectuada en la Secretaría de Educación en relación al proceso de Selección de Docentes periodo 2004,

Nuestros comentarios deben considerarse en función a la sección denominada “**Propósito y Evaluación del Control Interno**” el cual describe el propósito de nuestro estudio y evaluación de los controles internos como parte de nuestra auditoría de gestión, dicha información está destinada únicamente para el uso del Ministro de la Secretaría de Educación. Los comentarios y recomendaciones que tiene como objeto mejorar el Control interno de la Secretaría se presentan en la sección “**Debilidades determinadas en la Evaluación del Control Interno**” La validez de nuestros comentarios ha sido comunicada oportunamente a las personas comprendidas en las mismas antes de emitir formalmente nuestras recomendaciones. Estos comentarios se presentan en forma sistemática, antes que en orden a su importancia. De acuerdo con nuestro entendimiento a la fecha su despacho no tiene conocimiento de observaciones anteriores que estén pendientes de implementar.

Propósito del Estudio y Evaluación Del Control Interno

Como parte de nuestra auditoría piloto de gestión, realizamos procedimientos orientados al entendimiento de las operaciones significativas de la **Secretaría de Educación** dichos procedimientos incluyeron el estudio y evaluación del sistema de control interno de la mencionada Secretaría, en la medida que consideramos necesario para cumplir con lo requerido por las normas generales de auditoría para el Sector



Público emitidas por Tribunal Superior de Cuentas. Nuestro estudio y evaluación es más limitado de aquel que sería necesario para expresar una opinión sobre el sistema de control interno tomado en conjunto.

Es responsabilidad del ministro de la Secretaría de Educación, el establecimiento y mantenimiento de un sistema de **Control Interno**. Para cumplir con esta responsabilidad, se requieren estimaciones y juicios del Ministro de la Secretaría para considerar los beneficios esperados y los costos relacionados de los procedimientos de control. 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, y cumplimiento de las leyes y regulaciones. La estructura de control interno esta constituida por cinco componentes: por el ambiente de control, la evaluación del riesgo, actividades de control, información y monitoreo. De manera general, los objetivos de un sistema consisten en proveer al Ministro de la Secretaría de Educación, 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 del Ministro de la Secretaría 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 las limitaciones 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.

Un estudio y evaluación efectuado con el propósito limitado descrito anteriormente, no necesariamente va a revelar todas las debilidades materiales en el sistema.

Consecuentemente, no se puede emitir una opinión sobre el sistema de control interno tomado en conjunto.

Debilidades determinadas en la evaluación del Control Interno

- a. **Preparar y difundir un Código de Ética permitiría disminuir el riesgo de ocurrencia de actividades ilícitas.**

La Secretaría de Educación no cuenta con un Código de Ética que sea aplicable a su personal.

Según el Manual de Normas de Control Interno contenido en el Acuerdo Administrativo N° 27-2003 en su CAPITULO II NORMAS GENERALES RELATIVAS AL AMBIENTE DE CONTROL 2-1: Ambiente de Control Interno manifiesta: **valores de integridad y ética**. Los responsables del control interno deberán determinar y fomentar los valores de integridad y ética. **COMENTARIO: Ambiente de control** “la administración activa, principalmente el Jerarca, debe fomentar un ambiente propicio para la operación de control interno, mediante la generación de una cultura que promueva, entre los miembros de la institución, el reconocimiento del control como parte integrante de los sistemas institucionales.

Mediante entrevista realizada con funcionarios de la Secretaria de Educación se determinó la falta de iniciativa por parte de las autoridades, para la elaboración y aprobación de un Código de Ética.

La ausencia de un Código de Ética puede retardar el fortalecimiento de valores e integridad y por ende conducir a actividades ilícitas.

Al Ministro de la Secretaría de Educación

Disponer, se elabore implemente y difunda un código de ética que se socialice con los funcionarios y empleados sobre valores e integridad.

b. Es necesario que la Secretaría de Educación funcione con estructura organizativa única y aprobada.

Al efectuar la evaluación de control interno se pudo determinar que la Secretaría de Educación cuenta con dos estructuras organizacionales una de las cuales se encuentra aprobada y no se aplica y la segunda no aprobada pero que en la practica esta funcionando.

El Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, regula la organización, funcionamiento y competencias del Poder Ejecutivo de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo Número 218-96. En su Artículo 101 (Disposiciones Finales) establece: “Las Secretarías de Estado contarán con sus reglamentos de organización interna, en armonía con el presente Reglamento”.

Lo anterior genera que en la Secretaría de Educación se nombre personal, por ejemplo, en diferentes Direcciones, sub. Gerencias y Departamentos, a las cuales se les asignan funciones y responsabilidades que no tienen base legal.

Al Ministro de la Secretaría de Educación

Disponer, que el funcionamiento de la Secretaría de Educación se ajuste al organigrama aprobado, a fin que los funcionarios encargados asuman sus responsabilidades, tomando en cuenta sus funciones y no se creen sectores de funcionamiento informal en la organización

c. La Secretaría de Educación debe disponer la elaboración de un plan de evaluación de desempeño de los docentes y no docentes

Mediante una entrevista con la Sub Gerente de Recursos Humanos de la Secretaria de Educación se comprobó que no se realizan evaluaciones del desempeño del personal docente y no docente de la Secretaría.

El artículo N° 30 de la ley del Estatuto del Docente establece que la evaluación del personal docente tendrá como propósito determinar la calidad y rendimiento en el desempeño del puesto con el fin de sustentar los meritos, las prestaciones y los correctivos.

El sistema de evaluación será establecido en el Manual de Evaluación de Puestos, junto con los demás sistemas que establezca la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación. Deberán aplicarse a través de instrumentos objetivos y referirse a hechos y circunstancias concretas, factibles de comprobación y medición.

La falta de evaluación impide conocer el rendimiento, el desempeño y el aporte individual a los objetivos y metas institucionales, con diversos fines que incluyen por ejemplo promoción y capacitación.

Al Señor Ministro Secretaría de Educación.

Disponer, se elabore un plan para evaluar el desempeño del personal docente y no docente, con parámetros que permita mejorar la calidad de la educación y del servicio de la Secretaría.

d. La preparación y difusión del Manual de Organización y Funciones del Personal DOCENTE permitiría delegar autoridad y segregar funciones.

Al efectuarse el análisis de Control Interno a la administración de la Secretaría de Educación y Sub Gerencia de Recursos Humanos se comprobó que no existe un Manual de Organización y Funciones del Personal Docente, donde se detallen sus actividades, funciones y responsabilidades.

El Decreto Legislativo N° 218-96 establece que “la administración de Recursos Humanos comprende el manejo de asuntos relativos al personal, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, incluyendo la preparación y actualización de manuales de funciones y de clasificación de puestos y salarios, el desarrollo de programas de capacitación de personal y la tramitación de las diferentes acciones que sobre esta materia corresponda.”

El artículo 101 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo. Disposiciones Finales establece que las Secretarías de Estado contarán con su Reglamento de Organización Interna”.

La ausencia del mencionado documento, trae como consecuencia que el personal en general no conozca sus responsabilidades en las funciones que les competen.

Al Ministro de la Secretaría de Educación

Disponer a quien corresponda para la elaboración y aprobación del Manual de Organización y Funciones del Personal Docente, donde se definan sus funciones y responsabilidades.

d. La difusión del Manual de Organización y Funciones del personal NO DOCENTE de la Secretaría ayudaría a mejorar el funcionamiento.

Al efectuarse el análisis de Control Interno a la administración de la Secretaría de Educación y Sub Gerencia de Recursos Humanos se determinó que el personal desconoce que exista un Manual de Organización y Funciones.

La Norma Técnica de Control Interno (NTCI) N° 111-01 inciso C establece: La estructura del Control Interno es un instrumento de gestión, cuyo diseño, establecimiento y actualización es responsabilidad de la alta dirección de las entidades, ya que, los planes, métodos, procedimientos y otras medidas, para ofrecer una garantía razonable de que se cumplan los objetivos de cumplir las leyes, reglamentaciones y directrices emitidas por autoridad competente.

Esta situación se debe a la falta divulgación adecuadamente del referido Manual del personal no docente. Generándose procedimientos desarticulados, repetitivos o fuga de responsabilidades en el desarrollo de sus funciones.



Al Señor Ministro de la Secretaría de Educación

Disponer la difusión y puesta en práctica Manual de Organización y Funciones aprobado para el personal no docente.

e. En general la Institución debe formalizar sus decisiones e implementar mecanismos para viabilizar sanciones.

Se pudo identificar aspectos que influyen en la determinación del nivel de riesgo de la institución y que en términos generales esta referido a lo siguiente:

- Falta de comunicación formal en base a las decisiones tomadas por la alta dirección.
- No se aplican las sanciones establecidas en la ley del estatuto del docente.

Al Señor Ministro de la Secretaría de Educación

Recomendar a los funcionarios de las distintas direcciones se formalicen las decisiones impartidas y se apliquen las sanciones establecidas.

Tegucigalpa, 18 de Marzo de 2005

Lic. Sandra Corrales
Jefe de Departamento de Auditoría
Del Sector Social - TSC