

<b>PLAN OPERATIVO 2014</b>	
<b>MATRIZ DOFA</b>	
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<p><b>1)</b> Disponibilidad de programas de capacitación y actualización para mejorar los niveles de formación y capacitación del personal, a través del centro de capacitación especializado (COFAE) o de otros entes especializados en la preparación de talleres, cursos o seminarios en áreas técnicas y jurídicas relacionadas con el control fiscal.</p>	<p><b>1)</b> Crecimiento de la cantidad entidades que conforman la Administración activa, producto de extensos y recurrentes procesos de reestructuración, aumento o variaciones significativas en la cantidad de los órganos y entes sujetos a control y en su situación administrativa (fusiones, divisiones, estatizaciones, etc), alta rotación de los responsables y cambios en sus funciones.</p>
<p><b>2)</b> Relación directa de la CGR con órganos y entes de la administración pública, más avanzados desde el punto de vista tecnológico y acceso a asesorías y apoyo a través de convenios de cooperación en materia de su competencia.</p>	<p><b>2)</b> Escasa cultura de control en las organizaciones sujetas a control, que se evidencia a través de limitaciones en cuanto a la obtención de la información necesaria para sustentar la labor de auditoría, retraso en el suministro de la información requerida, baja calidad de la información suministrada, pocos receptivos ante las sugerencias para mejorar los mecanismos de control, etc.</p>
<p><b>3)</b> Participación activa en Organizaciones Internacionales de Control Fiscal, lo cual posibilita el sacar provecho en materia tecnológica y de control fiscal, intercambiando información mediante la asistencia y participación en eventos internacionales.</p>	<p><b>3)</b> Los avances tecnológicos en materia de redes y equipos de manejo de la información, hacen que los mismos se vuelvan obsoletos mas rápidamente, y este es un aspecto vital para toda Entidad Fiscalizadora Superior moderna, pues los volúmenes de información a manejar para dar respuesta oportuna y confiable así lo requieren, en este sentido, se observa con preocupación la posibilidad de rezago tecnológico bien sea por la no disposición de los recursos financieros necesarios para la adquisición de los equipos tecnológicos adecuado o para la contratación y retención del personal especializado y necesario en la materia.</p>
<p><b>4)</b> Interés de las instancias del Poder Popular en el fortalecimiento de la participación ciudadana mediante la conformación adecuada de las Contralorías Sociales y las nuevas organizaciones no gubernamentales de bases comunitarias; y apoyo a todo este proceso por parte de organismos del Estado.</p>	<p><b>4)</b> La asignación presupuestaria original aprobada a la CGR y el mecanismo mediante el cual se cubren las necesidades de recursos de la organización durante el año, trae como consecuencia la imposibilidad de ejecutar adecuadamente la programación de ingresos del personal y el mantenimiento constante en el tiempo de una política salarial atractiva. Esta situación ocasiona la migración de personal calificado a otras instancias de control fiscal, y que el mismo no pueda ser sustituido bien sea con nuevos ingresos o capacitando adecuadamente al personal que se queda en la institución.</p>

<b>PLAN OPERATIVO 2014</b>	
<b>MATRIZ DOFA</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<p><b>1)</b> El organismo cuenta con profesionales de distintas áreas que integran equipos de trabajo acostumbrados a cumplir con sus funciones con actitud positiva y expectativas de alto desempeño, con altos niveles de compromiso organizacional que se evidencia en actuaciones transparentes con una capacidad de respuesta incremental ante situaciones inesperadas o imprevistas; en general el personal de la organización tiene un alto sentido de pertenencia y un alto compromiso social.</p>	<p><b>1)</b> La asignación de recursos presupuestarios no es lo suficientemente oportuna como para poder ejecutar eficaz y eficientemente el plan de ingresos (para sustituir personal jubilable), formación y capacitación del personal, necesario para poder atender los requerimientos de la organización. Esto ocasiona que el recurso humano sea insuficiente para poder cumplir las actividades y que los paquetes económicos dejen de ser competitivos rápidamente, propiciando la fuga de talentos.</p>
<p><b>2)</b> Amplia experiencia en el área de las relaciones internacionales interinstitucionales.</p>	<p><b>2)</b> Existen manuales de normas y procedimientos que se encuentran en proceso de aprobación. En otros casos están desactualizados.</p>
<p><b>3)</b> El marco normativo en el cual se desenvuelve la organización es sólido y abarca todos los ámbitos del quehacer institucional, desde la definición clara e inequívoca de los derechos y deberes de los funcionarios, hasta las atribuciones y competencias legales establecidas en la Ley Contra la Corrupción y la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, en la cual se establece, entre otras, la atribución del organismo como rector del Sistema Nacional de Control Fiscal, la autonomía orgánica y funcional de la Contraloría, etc. También se tiene establecidos y aprobados por la máxima autoridad los planes estratégicos y operativos, estos últimos hasta nivel de dependencia debidamente vinculados al nivel estratégico correspondiente.</p>	<p><b>3)</b> Se requieren sistemas de manejo de la información que permitan actualizar oportunamente el estado de cada caso en vía judicial y se necesita culminar el desarrollo y aplicación de los sistemas informáticos para la gestión de los procesos medulares de la organización, como actuaciones, potestad investigativa y determinación de responsabilidades, así como un sistema de evaluación del personal.</p>
<p><b>4)</b> Se cuenta con una red modular de sistemas informáticos aún en desarrollo en muchos de sus aspectos y bondades, pero operativa en otros, sobre la cual descansa el suministro de información de la organización, la cual integra desde un punto de vista sistémico, el flujo de los datos más relevantes sobre la gestión fiscalizadora de la institución, a fin de suministrar a la gerencia una herramienta adecuada para la ejecución y el seguimiento.</p>	<p><b>4)</b> Es necesario corregir algunas disposiciones que por uso o costumbre han quedado establecidas así en la cultura organizacional, tales como: la limitación de tiempo para la ejecución de las auditorías, la imposibilidad de conceder permisos para cursar estudios de postgrado en tiempo laboral o, la demora en el establecimiento de las directrices o lineamientos para la planificación operativa anual, todos ellos dentro de límites razonables, por supuesto.</p>
<p><b>5)</b> Se cuenta también con una biblioteca especializada en temas técnicos y otra en temas jurídicos, pero adicionalmente el personal del organismo cuenta con acceso a la información a través de la Internet mediante banda ancha, con los niveles de autorización correspondiente.</p>	<p><b>5)</b> Resistencia al cambio por parte de los usuarios de equipos informáticos del Organismo.</p>