

República Bolivariana de Venezuela



CONTRALORÍA DEL ESTADO MONAGAS

PLAN ESTRATÉGICO 2012-2015

“Hacia la Transparencia, Fortalecimiento y Consolidación del Sistema Nacional de Control Fiscal”

PLAN ESTRATÉGICO PLAN ESTRATÉGICO PLAN ESTRATÉGICO

INDICE GENERAL

PRESENTACIÓN

1.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.	1
1.1.- MISIÓN.	1
1.2.- VISIÓN.	1
1.3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.	2
1.4.- PROCLAMACIÓN DE VALORES FUNCIONARIALES.	4
1.5.- POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y FACTORES CLAVES PARA EL ÉXITO.	6
2.- ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA CEM	10
2.1.- BASES DOCTRINARIAS DEL "PROYECTO NACIONAL SIMÓN BOLÍVAR", Y EL PRIMER PLAN SOCIALISTA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA NACIÓN 2007 - 2013.	12
2.2.- DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE LA CEM (según informe de la exploración DNDC).	14

3.- DISEÑO LÓGICO-ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL. 15

3.1.- ÁREAS DE INTERÉS ESTRATÉGICO. 15

3.2.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES. 18

Objetivo Estratégico General N° [1] :

Área Estratégica: [CONTROL FISCAL EXTERNO]

DIRIGIR LAS ACTUACIONES DE CONTROL FISCAL AL MEJORAMIENTO INTEGRAL DE LA GESTIÓN ESTADAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. 19

Objetivos Estratégicos Específicos :

[1.01]: Fortalecer y profundizar las Actuaciones de Control Fiscal, con mayor celeridad, calidad y efectividad, priorizando sobre las Áreas de Interés Estratégico para el desarrollo del Estado Monagas. 19

[1.02]: Ejercer las Potestades Investigativas, Sancionatorias y/o Resarcitorias; con sólidos criterios de equidad, oportunidad y transparencia. 20

[1.03]: Desplegar actividades de Asistencia, Asesoría y Actualización Normativa, Técnica y Jurídica, en materias de Gestión Pública, destinada a los Organismos y Entidades bajo el Control Fiscal de la CEM, para la prevención de riesgos que comprometan al Patrimonio Público Estadal. 20

[1.04]: Promover la Implantación y/u Optimización del Sistema de Control Interno en los Órganos y Entes de la Administración Pública Estadal . 20

[1.05]: Optimizar los Mecanismos de Seguimiento y Evaluación de las Observaciones y Recomendaciones Vinculantes, formuladas a los Órganos y Entes bajo el Control Fiscal de la CEM. 21

Objetivo Estratégico General N° [2] :

Área Estratégica: [PARTICIPACIÓN CIUDADANA]

FOMENTAR Y CONSOLIDAR LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL EJERCICIO EFECTIVO DEL CONTROL SOCIAL, SOBRE EL MANEJO DEL PATRIMONIO PÚBLICO ESTADAL Y LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN. 22

Objetivos Estratégicos Específicos :

[2.01]: Generar y afianzar mecanismos de Participación Ciudadana en el ejercicio de la Contraloría Social, sobre los Servicios, Bienes y Recursos que conforman el Patrimonio Público Estadal. 22

[2.02]: Consolidar y optimizar los procesos de recepción y gestión de Denuncias, atención y asistencia técnico-jurídica al Ciudadano, en el ejercicio de la Contraloría Social. 23

[2.03]: Impulsar y reforzar los procesos de Capacitación y Formación de Ciudadanas(os) y Organizaciones Populares, en el correcto manejo de los recursos y/o servicios públicos otorgados; y en el efectivo ejercicio de la Contraloría Social sobre la Administración Pública Estadal. 23

[2.04]: Fomentar la siembra de Valores Éticos, Morales, Cívicos y Culturales, en los espacios educativos del Estado Monagas, como práctica constructivista para concientizar y sensibilizar a la población infantil y juvenil sobre el flagelo de la corrupción, su nocivo efecto a la Comunidad y al País. 24

[2.05]: Promover la creación y vigilar el adecuado funcionamiento de las Oficinas de Atención Ciudadana en todos los Órganos y Entes bajo el Control Fiscal de la CEM. 24

Objetivo Estratégico General N° [3] :

Área Estratégica: [RECURSOS HUMANOS]

FORTALECER INTEGRALMENTE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO ADSCRITO A LA INSTITUCIÓN. 25

Objetivos Estratégicos Específicos :

[3.01]: Perfeccionar los procesos de Selección, Captación e Ingreso del personal. 25

- [3.02]: Efectuar la administración y evaluación del personal, con sólidos y modernos criterios de Gerencia del Recurso Humano, bajo los principios de equidad, rectitud y oportunidad. **25**
- [3.03]: Desarrollar el talento humano, potenciando sus Conocimientos, Capacidades y Habilidades, en el ámbito de sus competencias. **26**
- [3.04]: Mejorar las Condiciones Laborales, junto a los Beneficios Sociales y Económicos otorgados al personal. **26**
- [3.05]: Promover actividades culturales, recreacionales y motivacionales que propugnen a elevar la Mística, Autoestima y Espíritu de Grupo en todo el personal de la CEM. **27**

Objetivo Estratégico General N° [4] :

Área Estratégica: [**GESTIÓN CORPORATIVA**]

CONSOLIDAR UNA INSTITUCIÓN MODERNA, CIMENTADA EN LA CULTURA DE LA CALIDAD Y EL MEJORAMIENTO CONTÍNUO DE SU GESTIÓN, PROCESOS Y RESULTADOS. **28**

Objetivos Estratégicos Específicos :

- [4.01]: Propugnar al mejoramiento continuo e integral del Sistema de Control Interno, basado en la gestión de la calidad y la excelencia. **28**
- [4.02]: Respaldar a la Unidad de Auditoría Interna, en su gestión de Control Fiscal Interno. **29**
- [4.03]: Optimizar la administración de los Recursos Presupuestarios y Financieros asignados a la Institución. **29**
- [4.04]: Apuntalar los procesos y servicios de Apoyo Legal Institucional. **30**
- [4.05]: Impulsar a la modernización y actualización de toda la Plataforma Telemática y Ofimática Institucional. **30**
- [4.06]: Afianzar el manejo de las Relaciones Públicas, Imagen Institucional y Difusión Informativa en medios. **31**

[4.07]: Practicar el mantenimiento y mejoramiento constantes a la Infraestructura Institucional, para el sostenimiento de las mejores Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. **31**

[4.08]: Fomentar la Cultura Ecológica asociada al uso racional de los Recursos Materiales y Energéticos. **32**

Objetivo Estratégico General N° [5] :

Área Estratégica: [SISTEMA NACIONAL DE CONTROL FISCAL]

COADYUVAR AL FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL FISCAL, EN EL ESTADO MONAGAS. 33

Objetivos Estratégicos Específicos :

[5.01]: Efectuar las Actuaciones de Control que fueren solicitadas o coordinadas por la CGR como Órgano Rector; o convenidas con otros integrantes del SNCF en el Estado Monagas, dentro de las competencias establecidas. **33**

[5.02]: Promover el intercambio Institucional entre los integrantes del SNCF en el Estado Monagas, para la actualización normativa y homologación de criterios en materia de Control Fiscal. **34**

[5.03]: Apoyar la labor de Capacitación y Formación del funcionariado adscrito a los Órganos y Entes integrantes del SNCF a nivel estatal, a través de la Fundación para el Desarrollo Integral y Capacitación de la Contraloría del Estado Monagas (FUNDICEM). **34**

[5.04]: Cooperar con la gestión de la CGR en sus procesos institucionales de tramitación electrónica y procedimientos administrativos inherentes, que requieran apoyo técnico-operativo para su ejecución a nivel del Estado Monagas. **35**

3.3.- SISTEMA DE INDICADORES DE GESTIÓN. 36

3.3.1.- Instrumentos Consultivos. 43

3.4.- GENERALIDADES PARA LA FORMULACIÓN DE LOS CONSECUTIVOS PLANES OPERATIVOS ANUALES. 44

INDICE DE FIGURAS Y CUADROS.

Figura N° 01 : "Áreas de Interés Estratégico"	15
Figura N° 02 : "Visión Piramidal Jerarquizada de la Estructura Lógico-Estratégica Institucional"	45
Cuadro N° 01 : "Detección de Necesidades para el Desarrollo de Capacidades (DNDC) / Resumen de las áreas exploradas"	14
Cuadro N° 02 : "Áreas de Interés Estratégico para la CEM"	16
Cuadro N° 03 : "Ficha Técnica del Indicador Tipo [A]: De Cumplimiento"	37
Cuadro N° 04 : "Ficha Técnica del Indicador Tipo [B]: De Rendimiento"	38
Cuadro N° 05 : "Ficha Técnica del Indicador Tipo [C]: De Impacto Laboral"	39
Cuadro N° 06 : "Ficha Técnica del Indicador Tipo [D]: De Impacto Social"	41
Cuadro N° 07 : "Modelo 01 de Instrumento Consultivo para Medición de Impacto Laboral"	43
Cuadro N° 08 : "Modelo 02 de Instrumento Consultivo para Medición de Impacto Social"	43
Cuadro N° 09 : "Comparativo entre Plan Estratégico Institucional y Planes Operativos Anuales"	44
ANEXOS (Resumen Ejecutivo del Plan Estratégico Institucional 2012 - 2015)	46

PRESENTACIÓN

La dinámica de los grandes cambios y los diferentes escenarios que se han manifestado en la administración pública para esta última década, muchos de ellos reflejados en la vigente **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** y en el **Proyecto Nacional "Simón Bolívar" - Primer Plan Socialista** para el Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007 - 2013. Han generado reformas e innovaciones en todos los órganos integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal, motorizados a través de los diversos planes e iniciativas emanados de la Contraloría General de la República (CGR) como órgano rector.

Es así como la Contraloría del Estado Monagas (CEM) lleva a cabo un amplio y continuo proceso de renovaciones, sustentados en los resultados del diagnóstico Detección de Necesidades para el Desarrollo de Capacidades, identificando fortalezas y debilidades (*ámbito interno*), oportunidades y amenazas (*ámbito externo*); con marcado esfuerzo en el mejoramiento sostenido e integral de toda su gestión, haciendo especial énfasis en sus acciones medulares: Auditoría de Estado, Potestad Investigativa, Determinación de Responsabilidades y Participación Ciudadana. Coadyuvando así con el sustancial perfeccionamiento en el manejo del patrimonio público, especial y específicamente sobre las instituciones gubernamentales sujetas a su control. Convirtiéndose con ello, en agente facilitador y transformador para lograr los mayores niveles de funcionalidad, honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la Ley y al derecho (*artículo 141 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*), potenciando el impacto social positivo y colectivo, al servicio pleno de todo el pueblo monaguense.

En tal sentido, la Contraloría del Estado Monagas, apoyada en su valioso capital humano, ha venido sumando acciones para la progresiva consecución de los objetivos señalados, cuyo punto de partida es el diseño, desarrollo e implementación de sus diversos Planes Estratégicos Institucionales, que en esta oportunidad comprende el período del año 2012 al 2015. Este texto guía, constituye el elemento primario para las importantes labores de planificación a ser programadas y ejecutadas, pues marca las pautas generales que constituyen el marco referencial para la elaboración de los consiguientes Planes Operativos Anuales que de ello deriven.

El presente **Plan Estratégico Institucional 2012-2015**, es el resultado de un nutrido y participativo esfuerzo de todas las dependencias que conforman esta Institución, bajo la coordinación, orientación y supervisión mancomunadas de la Dirección General y Dirección Técnica, supeditados al liderazgo y conducción de la máxima autoridad de este Órgano de Control; con la firme determinación en hacer de la CEM una Institución de vanguardia para el fortalecimiento del Control Fiscal en el estado, en un proceso permanente de mejoramiento cualitativo y cuantitativo de todas sus actuaciones; procurando incrementar sustancialmente la motivación y capacitación del funcionariado, e impulsando la participación ciudadana en el ejercicio de la Contraloría Social, para que los resultados sean adecuados, oportunos y de calidad, avanzando irreductiblemente y ganando importantes espacios en la persistente lucha contra el terrible flagelo de la corrupción.

Es así, como este plan estratégico constituye una *Guía Maestra* para el diseño y formulación de todas las acciones y actividades a desarrollar en los diversos y consecutivos **Planes Operativos Anuales** que derivarán de él.

1

MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. MISIÓN :

La *Misión* institucional, describe el propósito y la razón por la cual existe este órgano público de control fiscal externo, permitiendo orientar las acciones de sus funcionarios hacia el logro común de sus objetivos, con fundamento en las normativas legales y sub-legales que rigen su funcionamiento, y se define según lo siguiente :

"La Contraloría del Estado Monagas es un Órgano integrante del Sistema Nacional de Control Fiscal, con autonomía orgánica y funcional otorgada por la Constitución y la Ley; ejerce el control, vigilancia y fiscalización sobre la administración del patrimonio público estatal, coadyuvando al mejoramiento de la gestión y fortalecimiento de las instituciones gubernamentales sujetas a su acción contralora; aunado a la promoción de la Contraloría Social sobre el manejo de los recursos públicos".

1.2. VISIÓN :

La *Visión* de este Órgano de Control, traza su rumbo y norte, prescribiendo a futuro la situación ideal a la que se desea llegar, orientando el curso y accionar de su funcionariado hacia el forjamiento y materialización de los objetivos y metas institucionales. Su enunciado es el siguiente:

"Consolidarse como una Institución moderna, técnica y eficiente, integrada por profesionales altamente capacitados y motivados; liderizando en el Estado Monagas, el ejercicio de una gestión de control fiscal transparente, confiable, objetiva e imparcial; convirtiéndose en aliado estratégico de la administración pública activa y de los ciudadanos, que propugne el mejoramiento en la calidad de vida de todos los monaguenses".

1.3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS INSTITUCIONALES :

Los *Principios* que se enuncian a continuación, constituyen el soporte estructural de las doctrinas y políticas que rigen el funcionamiento de la CEM, con el firme propósito de sembrar y afianzar la cultura organizacional necesaria, para modelar la conducta institucional que debe ostentar todo individuo que integre este Órgano de Control, en el diario ejercicio de sus funciones :

- 1.3.1. Apoliticismo:** Todos los Funcionarios en ejercicio activo, adscritos a los Órganos de Control Fiscal, deben estar libres de cualquier influencia político-partidista que pudiere afectar el correcto y adecuado ejercicio de sus labores y responsabilidades institucionales.
- 1.3.2. Austeridad:** Los funcionarios de la Contraloría del Estado Monagas deberán operar con criterios de sensatez, racionalidad, moderación y economía en el uso y disposición de los recursos asignados.
- 1.3.3. Autonomía:** Expresada en la potestad de la entidad fiscalizadora para organizarse, administrarse, ejercer sus funciones y tomar decisiones al margen de la intervención de cualquier otro ente u órgano estatal, en cumplimiento del mandato Constitucional, reafirmado por la Ley Orgánica que rige el Sistema Nacional de Control Fiscal, y la Ley de Contraloría del Estado Monagas.
- 1.3.4. Calidad:** Conceptualizado como un modelo de trabajo basado en la debida probidad, documentación, íntegro cumplimiento a las especificaciones, normas y procedimientos, operativos, administrativos, técnicos y jurídicos, establecidos en cada caso particular; para en definitiva obtener de manera exitosa y al menor costo posible, el mejor bien o servicio que de ello se espera, igualando y/o superando las expectativas planteadas. Esta práctica, debe ser un ejercicio constante y permanente para todo el personal de la CEM, cualquiera que sea su área de competencia.
- 1.3.5. Carácter Técnico:** En la aplicación del Control Fiscal, deben observarse y aplicarse, permanente y sistemáticamente, el conjunto de métodos, normas y técnicas que sustenten la calidad, objetividad, certeza y pertinencia de los resultados.
- 1.3.6. Celeridad:** Las tareas ó funciones ejercidas en este Órgano Contralor, deben realizarse con la mayor diligencia posible, ofreciendo resultados en el más corto tiempo perentorio; puesto que siendo extemporáneas ó inoportunas, carecerían de valor y sentido .
- 1.3.7. Credibilidad:** Las Actuaciones Fiscales realizadas por nuestros funcionarios, deben estar estricta y objetivamente apegadas al hecho fáctico, tener efecto absoluto de confianza, garantía y transparencia; ceñidos a los más elevados estándares éticos y profesionales.
- 1.3.8. Eficacia:** Las acciones emprendidas por la Contraloría del Estado Monagas, serán desarrolladas con el más firme propósito de lograr a cabalidad, todos los objetivos propuestos y las metas programadas, en la calidad y cantidad establecidas, con los más altos preceptos de certeza, exactitud, integridad e imparcialidad.
- 1.3.9. Eficiencia:** Se refiere al aprovechamiento máximo de los recursos disponibles (*económicos, materiales, humanos y tiempo*) y capacidad instalada, sin dispendio alguno y con el más mínimo desperdicio, para lograr resultados dentro de los términos de prontitud, puntualidad y oportunidad requeridos.
- 1.3.10. Imparcialidad:** Los funcionarios que pertenezcan a esta Institución, deberán mostrar total ecuanimidad, rectitud, ponderación, justicia y ausencia de prejuicios, en el desempeño de sus funciones.

- 1.3.11. Integración:** Referido a la articulación y coordinación de acciones entre todas las dependencias que conforman a este organismo, en sus diferentes niveles jerárquicos, roles, funciones y áreas de competencias, aplicando una *sinergia unificadora* para el logro cabal, oportuno y exitoso de los objetivos institucionales establecidos.
- 1.3.12. Objetividad:** Las actuaciones realizadas por los funcionarios estarán estrictamente enmarcadas dentro del ordenamiento constitucional, legal y sub-legal vigente, conforme a criterios normativos de carácter jurídicos y técnicos, al margen de influencias que pudieran alterar ó anular los resultados de la gestión fiscalizadora.
- 1.3.13. Oportunidad:** Los resultados de las actuaciones fiscalizadoras, deben ser informados con prontitud a los entes interesados, de manera pertinente y puntual, para que surtan el efecto apropiado, y puedan tener el impacto disuasivo, correctivo o sancionatorio que ha lugar hubiere.
- 1.3.14. Rendición de Cuentas:** Es el deber legal, moral y ético, de todo organismo gubernamental, de responder e informar por la administración, disposición y manejo, de sus fondos, bienes y recursos públicos asignados; como también del resultado de su gestión en el ejercicio de las funciones y atribuciones que le han sido conferidas.

- 1.3.15. Responsabilidad Social:** La Contraloría del Estado Monagas, de manera sostenida suma cuantiosos esfuerzos para el continuo fortalecimiento de la Participación Ciudadana en las labores de prevención, vigilancia, supervisión y control del patrimonio público del Estado Monagas; mediante el establecimiento de mecanismos, condiciones y actividades para la promoción, capacitación, desarrollo y consolidación de la Contraloría Social como medio de inclusión y generador de conciencia, de la corresponsabilidad ciudadana y sus organizaciones sociales (*Ley Orgánica de Contraloría Social*), en la incesante lucha contra la corrupción.
- 1.3.16. Transparencia:** Como servidores públicos, estamos obligados a comunicar a las instancias superiores que ha lugar hubiere, y a la comunidad en general, sin distinciones de ningún tipo, la información referida a los resultados de la gestión de control, en forma veraz, clara, oportuna y dentro de las normativas y procedimientos establecidos para ello; salvo que ocurran causales precisas y excepcionales que justifiquen su reserva. Contribuyendo así, a una mejor comprensión para la ciudadanía, de la labor desempeñada por la institución, generando además una favorable y sólida credibilidad e imagen institucional ante el pueblo monaguense.

1.4. **PROCLAMACIÓN DE VALORES FUNCIONARIALES :**

Los *Valores* que se manifiestan a continuación, constituyen los preceptos del *Código de Ética* de los funcionarios que conforman a la CEM, definiendo su comportamiento individual y colectivo, tanto en lo laboral como en lo personal, proyectando a lo interno y a lo externo de la institución, una adecuada y ejemplarizante conducta ciudadana :

- 1.4.1. Compromiso:** Es la convicción de todos y cada uno de los funcionarios que conforman este órgano de control, de promover y practicar los principios y valores institucionales acá descritos.
- 1.4.2. Confidencialidad:** El funcionario activo de la CEM debe desempeñarse con la mayor discrecionalidad y seguridad en el manejo de la información catalogada como confidencial, en virtud a la naturaleza de las funciones de vigilancia y fiscalización, ejercidas por esta Institución sobre los objetos y sujetos bajo su control, junto a la documentación que de ello derive; evitando el impacto nocivo que pudiere ocasionar el uso inapropiado de la información asociada.
- 1.4.3. Ética:** Los funcionarios de este órgano de control, se caracterizaran por una conducta incuestionable, que refleje los más altos estándares de profesionalismo, honestidad, vocación de servicio, transparencia, rectitud y pulcritud, acorde con la Institución que representan.
- 1.4.4. Excelencia:** Consiste en maximizar el principio de calidad en la ejecución de nuestras labores y el cumplimiento de nuestras responsabilidades, con el desarrollo pleno de todas nuestras potencialidades, excediendo con creces las expectativas de los resultados esperados, en un proceso continuo de aprendizaje, innovación y mejoras. Todos los que integran este Órgano de Control, suscriben esta doctrina como una práctica cotidiana, individual y colectiva.
- 1.4.5. Honestidad:** Los funcionarios de la CEM ratifican a diario su compromiso personal e institucional, de expresarse con coherencia y autenticidad, conforme a la verdad,

la equidad y la legalidad; obrando con probidad, honradez y rectitud, en el ejercicio de sus labores y atribuciones, desechando todo provecho o ventaja personal ilícita, directa o indirecta.

- 1.4.6. Lealtad:** Cada funcionario activo adscrito a este organismo, asumirá con fidelidad, responsabilidad y sentido de pertenencia, el compromiso adquirido con la Institución.
- 1.4.7. Participación y Trabajo en Equipo:** La Contraloría del Estado Monagas para el mejor desempeño de sus funciones, promoverá la unidad, integración, cooperación, reciprocidad y espíritu de cuerpo, entre todo su recurso humano, induciéndolo a la participación y al trabajo en equipo, con el fin de lograr la sinergia, confianza y desarrollo armónico, de todas las actividades necesarias para el logro integral de las metas y objetivos comunes e institucionales.
- 1.4.8. Proactividad:** Es la actitud positiva que en todo momento deben manifestar los funcionarios de nuestra institución, con una conducta vivaz ante las circunstancias, superando adversidades, asumiendo con iniciativa, creatividad, firmeza y resolución, la labor encomendada, con el propósito de lograr total efectividad en su desempeño, especialmente en lo referente a las *Actuaciones Fiscales*. Inclusive ir más allá, adquiriendo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan, decidir y actuar en consecuencia, en función a lo que deseamos hacer y el cómo lo vamos a hacer.
- 1.4.9. Puntualidad:** No es más que el compromiso, la responsabilidad y diligencia que deberán tener todos los funcionarios de este órgano de control, en el cabal cumplimiento del horario fijado para la jornada laboral, de conformidad con la normativa establecida en esta materia.

- 1.4.10. Respeto:** El funcionariado de este Órgano de Control ostentará en todo momento, un comportamiento digno, cortés, decoroso, considerado y amable, para consigo mismo y sus semejantes, valorando las cualidades y derechos del prójimo. Así también, actuará en reconociendo, aceptación y acato a la autoridad, la institucionalidad, y a toda norma constitucional, legal y sub-legal establecida.
- 1.4.11. Responsabilidad:** Esta basado en el cabal cumplimiento de los roles, funciones, atribuciones y labores asignados a cada uno de los que honrosamente formamos parte de esta Institución; asumiendo plenamente las consecuencias, implicaciones, efectos y resultados que deriven de las decisiones, acciones u omisiones, conscientemente tomadas y ejecutadas en el ejercicio de dichas funciones.
- 1.4.12. Servicio:** Este meritorio valor caracteriza a los funcionarios de esta Contraloría, puesto que involucra un alto sentido de colaboración, apoyo, asistencia y atención proactiva, a usuarios internos y externos de la Institución.

- 1.4.13. Superación:** Todo el funcionariado de este órgano de control, deberá caracterizarse por su pertinaz y sostenido esfuerzo en el mejoramiento profesional, participando activamente en los procesos de capacitación, actualización y formación académica instaurados por la CEM, o bien por iniciativa propia. A objeto de ir a la par con los cambios y la dinámica social, jurídica y político-institucional del País, desarrollando al máximo sus capacidades, potencialidades y desempeño laboral, en la búsqueda permanente de mejores resultados, procurando vencer las limitaciones o dificultades del entorno y hacer su trabajo cada vez mejor.
- 1.4.14. Tolerancia:** En nuestra institución ejercemos la diaria y recíproca práctica del respeto, en actitud deferente y reflexiva hacia las personas, sus labores y opiniones; trabajando en fortalecer las coincidencias y superar las divergencias, buscando siempre los acuerdos y soslayando los desacuerdos; en absoluta anuencia con la libertad de pensamiento, opinión, conocimiento, expresión y comunicación.

1.5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y FACTORES CLAVES PARA EL ÉXITO :

Las políticas implementadas por este Órgano de Control como factores clave para lograr el éxito en el cabal cumplimiento de su Misión institucional y progresiva construcción de su Visión, derivan del mandato constitucional y legal existente. La Contraloría del Estado Monagas orienta su gestión hacia la consolidación de la eficiencia, conciencia e integridad públicas, con el firme propósito de generar legitimidad, equidad y confianza en los organismos gubernamentales y sus funcionarios; cuya labor está cimentada en criterios de gerencia, planificación, programación y control de ejecución; motivación al logro, la calidad y la excelencia en el ejercicio de las funciones de vigilancia, fiscalización y control.

Lo anterior implica el manejo de un conjunto de elementos multifactoriales, que involucra la voluntad del personal *Directivo y Gerencial*, junto a la buena disposición del resto del *Funcionariado* adscrito a la CEM; para el desarrollo de las capacidades organizacionales y funcionales necesarias, que generen las condiciones esenciales para alcanzar el éxito esperado. Todo ello a través de un proceso sistémico, participativo, programático y articulado con todas las dependencias que conforman a este Órgano de Control, enmarcado en un pensamiento estratégico, estructurado, de visión holística, integral e integrada; con la sinergia que amalgame esfuerzos y recursos en un sólo sentido y dirección, para alcanzar los objetivos y metas planteados, con eficacia, eficiencia y excelencia :

1.5.1. Ejercicio de la Autonomía Institucional: La CEM es un organismo que goza de autonomía orgánica y funcional, consagrada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (*Artículo 163*), ratificada por la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el SNCF (*Artículo 44, Artículo 25 Numeral 1*) y la Ley de Contraloría del Estado Monagas (*Artículo 3*). Así entonces, lo que se

encuentra ampliamente sustentado y respaldado desde la óptica jurídica, debemos consolidarlo y fortalecerlo en la práctica cotidiana, con absoluto respeto de propios y terceros, a las atribuciones de rango constitucional y legal que le han sido conferidas, realizando con total independencia y dentro de las normativas establecidas para ello; sus procesos medulares (*auditoría de estado, potestad investigativa y determinación de responsabilidades*), administrativos (*presupuestarios y financieros*) y de apoyo técnico en general; para poder ejercer eficientemente sus funciones, cumpliendo a cabalidad su *Misión*, e ir labrando su *Visión*.

1.5.2. Gestión Estratégica del Recurso Humano: Todas las organizaciones, dependen de las personas que la conforman para su operación, funcionamiento, control y dirección, derivando de ello su éxito y continuidad en el espacio-tiempo. La *Gestión Estratégica del Recurso Humano* no es un fin en sí mismo, es el medio para alcanzar la eficiencia, eficacia y transparencia, organizacional y funcional. A través de una *Planificación Estratégica* en materia de recursos humanos, se contribuye a la creación de valor por parte de la institución, respecto al servicio que brinda, al ejercicio de sus atribuciones y el cumplimiento sus funciones:

- ✓ La Gestión Estratégica del *Recurso Humano* contribuye a generar estabilidad laboral, previsión y seguridad social, con mayor productividad y rendimiento en el manejo de *Costos Organizacionales*; permitiendo cubrir gastos operativos junto a una competitiva, sostenible y sustentable política remunerativa (*beneficios salariales, bonificaciones, compensaciones, beneficios médico-asistenciales, prestaciones sociales y otros*).

- ✓ La Gestión Eficiente del *Capital Humano*, coadyuva a lograr un personal altamente capacitado, motivado e identificado con la organización, sus principios y valores, lo que repercute en el eficaz y cabal cumplimiento de los *Objetivos Institucionales*.
- ✓ La Gestión del Conocimiento en materia de *Recursos Humanos*, potencia las habilidades, capacidades, creatividad e innovación, para asumir con éxito los ineludibles procesos de *Adaptación al Cambio y Modernización de las Estructuras Organizacionales y Funcionales*.

1.5.3. Gestión de la Calidad y la Excelencia: Es imperativo consolidar la praxis de la autoevaluación permanente y el mejoramiento continuo de la Contraloría del Estado Monagas, en una combinación estratégica del principio de *Calidad* con el valor de la *Excelencia*, aplicados a todos los ámbitos de este Órgano de Control, organizacionales y funcionales, tanto en la gestión interna como externa, a sus productos y servicios.

La calidad y excelencia, más que un concepto debe ser una filosofía de vida, en lo laboral y en lo personal, de todos los que integramos esta institución, del más alto al más bajo nivel jerárquico, en sus diferentes roles y funciones. Abarcando desde lo *tangible*, con unas condiciones óptimas de toda la infraestructura, instalaciones y plataforma tecnológica; imparcialidad, oportunidad y efectividad en las actuaciones de control, sus procesos medulares y de apoyo, con productividad y rendimiento en la administración de los recursos, etc. Hasta lo *intangible*, asociado a un ambiente de trabajo basado en el respeto, esfuerzo, disciplina, responsabilidad, reconocimiento, lealtad, equidad, colaboración, transparencia, objetividad y certeza en el desempeño diario, y en las relaciones interpersonales.

En definitiva, se debe mantener un esfuerzo mancomunado y constante, por desarrollar y asegurar la capacidad de la CEM para innovar, adaptarse a los cambios, y evolucionar, a la par con la dinámica gubernamental.

1.5.4. Gestión de la Planificación y Control de Actividades: La planificación es una valiosa herramienta que permite optimizar recursos, métodos y resultados, de allí que su uso se ha convertido en algo recurrente e indispensable para cualquier organización que desee sumarse a dichos logros. En el ámbito de acción de la Contraloría del Estado Monagas, podemos conceptualizarla como “*un proceso sistémico, estructurado y participativo, para diagnosticar una situación actual considerando recursos, factores internos y externos; proyectando a futuro la situación deseada, con la formulación de estrategias, objetivos y metas; la programación de acciones, actividades y procedimientos; y el diseño de un sistema de medición e indicadores para evaluar su desarrollo y ejecución. Todo ello, enmarcado dentro el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación y del Estado Monagas*”. Es tal la significación e importancia de la Planificación, que es uno de los términos técnicos más usados en nuestro texto Constitucional, e inclusive posee una ley orgánica que la define y regula para su uso en la administración pública, la Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular; también es muy reseñada como referencia obligada en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el SNCF, entre otras.

Es importante señalar, que la planificación y/o programación (*estratégica, operativa, táctica, específica, etc*) no sólo deberá ser visualizada y aplicada a los procesos medulares (*Auditoría de Estado, Potestad Investigativa, Determinación de Responsabilidades y Participación Ciudadana*). Como un efectivo apoyo a la Gestión de la Calidad y la Excelencia, su uso debe extenderse e instaurarse de manera substancial, a todas las actividades y labores inherentes al ejercicio del Control

Fiscal, que se desarrollen dentro y fuera de la Institución. En definitiva, hay que sembrarla y establecerla como cultura organizacional.

1.5.5. Principios de Austeridad y Rendición de Cuentas: La Contraloría del Estado Monagas, consciente de las condiciones presupuestarias que debe manejar, se administrará con sólidos criterios de racionalidad, sensatez, economía, probidad y transparencia, en el uso y disposición de los bienes y los recursos financieros asignados; priorizando todas sus erogaciones, a efectos de poder cubrir cabalmente, tanto los gastos corrientes (*recursos humanos, operaciones internas y externas, mantenimiento a bienes muebles e inmuebles, etc.*), como los gastos de inversión (*adquisiciones estratégicas de tecnología y/o bienes muebles, adecuaciones a la infraestructura, etc.*), a lo largo de todo el año del ejercicio económico-fiscal correspondiente, asegurando el desarrollo y ejecución de sus actividades medulares y de apoyo en general, y en particular, aplicar el principio de *economía* en el cumplimiento de las actuaciones fiscales, para que su costo no exceda los beneficios esperados. Aunado al deber legal, moral y ético, como todo organismo gubernamental, de responder e informar por la administración, disposición y manejo, de dichos fondos, bienes y recursos públicos asignados; como también del resultado de su gestión en el ejercicio de las funciones y atribuciones que le han sido conferidas. Dando cumplimiento a todo ello, se logrará el buen funcionamiento y reconocimiento de la institución durante cada ejercicio presupuestario anual, tal como la generalidad del pueblo monaguense lo espera de este Órgano de Control.

1.5.6. Principios de Celeridad y Oportunidad: Todas las atribuciones y funciones ejercidas por la CEM, deberán realizarse con la mayor diligencia posible, acortando los tiempos de respuesta hasta donde sea viable, sin menoscabo de la calidad y efectividad de sus productos y servicios; puesto que siendo extemporáneas ó

inoportunas, carecerían de valor y sentido. Ello incluye las actividades y operaciones internas (*Gestión Corporativa*), sus procesos medulares, de apoyo, y la atención al ciudadano. En virtud a lo cual, los cuadros directivos y supervisorios deben motorizar esfuerzos y voluntades, logrando la sinergia para lo siguiente :

- ✓ Desarrollar la motivación y actitudes necesarias en todo el personal adscrito a la CEM, para desempeñarse de manera pro-activa y dinámica, con rapidez y disciplina en la ejecución de sus labores y responsabilidades, sin perjuicio en la calidad de los resultados esperados.
- ✓ Que los resultados de las actuaciones de control sean informados con prontitud a los entes interesados, de manera pertinente y puntual, para que surtan el efecto apropiado, y puedan tener el impacto disuasivo, correctivo, sancionatorio ó resarcitorio esperado.
- ✓ Agilizar el procesamiento de las denuncias y reducir los tiempos de respuesta a la ciudadanía que ejerce la Contraloría Social.

1.5.7. Principio de Responsabilidad Social: Como Órgano de Control Fiscal Externo del Estado Monagas, esta institución continuará desplegando acciones para desarrollar y consolidar el *Poder Popular* y la participación protagónica de los ciudadanos, de manera individual ó colectiva, bajo la visión holística de generar y afianzar la mayor suma de felicidad posible para el pueblo. En tal sentido, pugnará por fortalecer la buena práctica de la *Gestión Comunitaria* en todas las organizaciones y expresiones ciudadanas (*Comunas, Consejos Comunales, Asociaciones Civiles, etc.*), tanto en su *Gestión de Control Interno*, con la capacitación para el correcto uso, manejo y disposición de los recursos asignados y/u otorgados de manera directa, para la ejecución de obras y/o proyectos

comunitarios, con su correspondiente rendición de cuentas, presentación de informes y resultados, etc. Como también, la inducción necesaria para la vigilancia de la inversión y el patrimonio público en sus comunidades, en el efectivo ejercicio de la *Contraloría Social* a toda la cosa pública (*servicios, obras de infraestructura y afines*), ejecutados por los entes gubernamentales para el mejoramiento de la calidad de vida del pueblo monaguense.

Aunado a ello, se consolidarán los mecanismos y condiciones para la más adecuada y expedita atención a las *Denuncias* formuladas por las ciudadanas(os) e instancias

del Poder Popular que ejercen la *Contraloría Social*, con la sistematización de todo el proceso, para una objetiva, técnica, imparcial y oportuna respuesta.

En definitiva, la *Responsabilidad Social* de la CEM, de mayor cuantía y valía, es la incesante lucha contra la corrupción, y contra todo acto, hecho u omisión perpetrado por los objetos y/o sujetos bajo su control, que causen daño al patrimonio público del Estado Monagas.

ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA CEM

Examinando el entorno que engloba la Planificación Estratégica de este Órgano de Control, para el período señalado, es imperativa su articulación con las directrices y postulados contenidos en el **Proyecto Nacional "Simón Bolívar"** y su **Primer Plan Socialista para el Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013**; así como también el diagnóstico organizacional y funcional de la CEM como institución pública al servicio del Estado Venezolano, para evaluar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, mediante la valiosa actividad realizada a finales del año 2010, patrocinada y coordinada por la Contraloría General de la República, para todos los Órganos de Control Externo Estadales y Municipales, denominada **Detección de Necesidades para el Desarrollo de Capacidades (DNDC)**.

Lo anterior se encuentra ampliamente sustentado, e imperativamente instruido en la normativa legal y sub-legal que rige la materia, entre las cuales nos permitimos citar:

✓ **LEY ORGÁNICA DE PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y POPULAR:**
(Gaceta Oficial Nº 6.011 Extraordinario de fecha 21/12/2010)

Artículo 26: *El Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación es el instrumento de planificación, mediante el cual se establecen las políticas, objetivos, medidas, metas y acciones dirigidas a darle concreción al proyecto nacional plasmado en la Constitución de la República, a través de la intervención planificada y coordinada de los órganos y entes del Poder Público e instancias del Poder Popular, actuando de conformidad con la misión institucional y competencias correspondientes.*

Artículo 44: *El Plan Estratégico Institucional es el instrumento a través del cual cada órgano y ente del Poder Público establece los proyectos, objetivos, metas, acciones y recursos dirigidos a darle concreción a los lineamientos plasmados en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, según las orientaciones y señalamientos de la máxima autoridad jerárquica de la Administración Pública Nacional, Estadal o Municipal; o a los Poderes Legislativo, Judicial, Electoral o Ciudadano al cual corresponda, actuando de conformidad con la ley.*

Artículo 78: *Los planes operativos anuales de los órganos y entes del Poder Público son aquellos que integran los objetivos, metas, proyectos y acciones anuales formulados por cada órgano y ente del Poder Público, a los fines de concretar los resultados y metas previstas en su correspondiente plan estratégico, actuando de conformidad con la ley y demás normativa aplicable.*

El Plan Operativo Anual referido en el presente artículo, sirve de base y justificación para la obtención de los recursos a ser asignados en la cuota presupuestaria de cada órgano y ente al cual corresponda.

Formulación

Artículo 79: *Corresponde a las máximas autoridades y a los niveles directivos y gerenciales con la responsabilidad de intervenir en los procesos de planificación de los órganos y entes sujetos a las disposiciones de la presente Ley, formular el proyecto de Plan Operativo Anual.*

Aprobación

Artículo 80: *El Plan Operativo Anual será aprobado y ejecutado por la máxima autoridad del órgano o ente encargado de su formulación, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y demás normativa aplicable.*

Seguimiento y evaluación

Artículo 81: *Corresponde a la máxima autoridad del órgano o ente del Poder público responsable de la formulación del Plan Operativo Anual y a los órganos del Sistema Nacional de Planificación, cada uno en el ámbito de sus respectivas competencias, realizar el seguimiento y evaluación del Plan Operativo Anual, sin perjuicio de lo dispuesto en la Constitución de la República y la presente Ley.*

✓ **LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO:**

(Gaceta Oficial N° 39.164 de fecha 23/04/2009)

Artículo 10: *Los presupuestos públicos expresan los planes nacionales, regionales y locales, elaborados dentro de las líneas generales del plan de desarrollo económico y social de la Nación aprobadas por la Asamblea Nacional, en aquellos aspectos que exigen, por parte del sector público, captar y asignar recursos conducentes al cumplimiento de las metas de desarrollo económico, social e institucional del país; y se ajustarán a las reglas de disciplina fiscal contempladas en esta Ley y en la Ley del marco plurianual del presupuesto.*

✓ **LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:**

(Gaceta Oficial N° 5.890 Extraordinario de fecha 31/07/2008)

Principio de control de gestión

Artículo 18: *El funcionamiento de los órganos y entes de la Administración Pública se sujetará a las políticas, estrategias, metas y objetivos que se*

establezcan en los respectivos planes estratégicos, compromisos de gestión y lineamientos dictados conforme a la planificación centralizada. Igualmente, comprenderá el seguimiento de las actividades, así como la evaluación y control del desempeño institucional y de los resultados alcanzados.

Principio de eficacia

Artículo 19. *La actividad de los órganos y entes de la Administración Pública perseguirá el cumplimiento eficaz de los objetivos y metas fijados en las normas, planes y compromisos de gestión, bajo la orientación de las políticas y estrategias establecidas por la Presidenta o Presidente de la República, la Comisión Central de Planificación, la Gobernadora o Gobernador, la Alcaldesa o Alcalde, según fuere el caso.*

La actividad de las unidades administrativas sustantivas de los órganos y entes de la Administración Pública se corresponderá y ajustará a su misión, y la actividad desarrollada por las unidades administrativas de apoyo técnico y logístico se adaptará a la de aquellas.

✓ **NORMAS GENERALES DE CONTROL INTERNO**

(Resolución de la CGR N° 01-00-00-015 del 30/04/1997):

Artículo 17: *Los planes, programas y proyectos de cada organismo o entidad deben estar en concordancia con los planes nacionales, estatales y municipales, y formularse con base a estudios y diagnósticos actualizados, teniendo en cuenta la misión de la institución, sus competencias legales o estatutarias, el régimen jurídico aplicable y los recursos humanos, materiales y financieros que permitan el normal desarrollo de las actividades programadas.*

2.1. BASES DOCTRINARIAS DEL "PROYECTO NACIONAL SIMÓN BOLÍVAR", Y EL PRIMER PLAN SOCIALISTA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA NACIÓN 2007 - 2013 :

A partir del 2 de febrero de 1999, se inició un proceso de cambios en Venezuela, orientados hacia la construcción del "*Proyecto Nacional Simón Bolívar*", iniciado por las *Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación del 2001 al 2007*, para continuar el período siguiente con el *Primer Plan Socialista para el Desarrollo Económico y Social de la Nación - Período 2007 al 2013*, nueva etapa de Gobierno que profundizó los logros alcanzados en el lapso anterior, y cuyas directrices fueron definidas según los siete (07) axiomas que se describen a continuación, dos (02) de los cuales tienen relación directa con las responsabilidades, atribuciones y funciones conferidas a la **CEM** (**1: Nueva Ética Socialista**, y **3: Democracia Protagónica Revolucionaria**); por consiguiente han sido considerados para la formulación del presente Plan Estratégico:

1. NUEVA ÉTICA SOCIALÍSTA.

2. SUPREMA FELICIDAD SOCIAL.

3. DEMOCRACIA PROTAGÓNICA REVOLUCIONARIA.

4. MODELO PRODUCTIVO SOCIALÍSTA.

5. NUEVA GEOPOLÍTICA NACIONAL.

6. VENEZUELA: POTENCIA ENERGÉTICA MUNDIAL.

7. NUEVA GEOPOLÍTICA INTERNACIONAL.

A continuación se describe el alcance de las referidas dos (02) directrices asociadas específicamente a las labores de Control Fiscal y/o Contraloría Social que imperativamente deben servir de fundamento para el desarrollo de los diversos Planes Estratégicos y los consiguientes Planes Operativos que de ellos deriven:

1. NUEVA ÉTICA SOCIALÍSTA.

Propone la refundación de la Nación Venezolana, basándose en la fusión de los más elevados valores y principios de las corrientes humanistas del socialismo y de la herencia histórica del pensamiento de Simón Bolívar; creando una sólida arquitectura de ética conductual que instaure a la Nación, la República y al Estado moral-socialista. Lo anterior se desagrega en las siguientes estrategias nacionales:

- ✓ Transformar la sociedad material y espiritualmente.
- ✓ Desarrollar la conciencia revolucionaria.
- ✓ Superar la ética del capital.

3. DEMOCRACIA PROTAGÓNICA REVOLUCIONARIA.

Esta directriz, pretende fortalecer y consolidar la organización social, transformando su debilidad individual en fuerza colectiva, reforzando la independencia, la libertad y el poder originario que reside en el pueblo. Lo anterior esta derivan las siguientes estrategias nacionales:

- ✓ Fomentar la capacidad de toma de decisiones de la población.
- ✓ Convertir los espacios escolares, en espacios para la enseñanza y la práctica democrática.

- ✓ Desarrollar una red eficiente de vías de información y de educación no formal hacia el pueblo.
- ✓ Construir la estructura institucional necesaria para el desarrollo del poder popular.
- ✓ Garantizar la participación protagónica de la población en la administración pública nacional.
- ✓ Elevar los niveles de equidad, eficacia, eficiencia y calidad de la acción pública.
- ✓ Construir una nueva ética del servidor público.
- ✓ Combatir la corrupción de manera sistemática en todas sus manifestaciones.
- ✓ Fomentar la utilización de los medios de comunicación como instrumento de formación.
- ✓ Promover el equilibrio entre los deberes y derechos informativos y los comunicacionales de los ciudadanos y las ciudadanas.
- ✓ Universalizar el acceso a los diferentes tipos de comunicación.
- ✓ Promover la soberanía comunicacional:

2.2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE LA CEM (según informe de la exploración DNDC) :

Elaborar el Plan Estratégico Institucional, como marco técnico-referencial para el desarrollo, programación y ejecución de operaciones en un período de tiempo definido (2012 al 2015 en este caso), siempre comprende la intención implícita de actualizar, modernizar y optimizar procesos y normativas; lo que requiere ineludiblemente realizar un levantamiento previo de información organizacional y funcional, que comprenda la exploración de sus ámbitos interno y externo, para lo cual se llevó a cabo con suficiente antelación y bajo los lineamientos de la *Contraloría General de la República (CGR)* como

órgano rector del *Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF)*, el proyecto *Detección de Necesidades para el Desarrollo de Capacidades (DNDC)*, mediante el uso de un conjunto de herramientas para obtener y recopilar datos, tales como entrevistas, revisión documental, observación física, etc.; aunado a diversas técnicas de análisis como Diagrama Causa/Efecto (*comúnmente conocido como espina de pescado*), Matriz Lógica-Estratégica, Matriz FODA (*Fortalezas-Oportunidades-Debilidades-Amenazas*), etc. A continuación un resumen de las áreas involucradas:

Cuadro N° 01
Detección de Necesidades para el Desarrollo de Capacidades (DNDC)
Resumen de las áreas exploradas

ÁREA INVOLUCRADA	FACTORES ORGANIZACIONALES Y FUNCIONALES ABARCADOS	AMBITO
Marco Normativo	Autonomía y Competencia.	INTERNO
Gestión Corporativa	Liderazgo y dirección, gestión de procesos internos, planeación, control de gestión, mejoramiento continuo y rendición de cuentas.	INTERNO
Apoyo Administrativo	Recursos financieros, infraestructura operacional, tecnologías de la información y comunicación.	INTERNO
Recursos Humanos	Reclutamiento y selección, inducción, capacitación, estabilidad y permanencia laboral, bienestar social, desarrollo profesional y del talento humano, gestión y evaluación del desempeño.	INTERNO
Métodos de Auditoría y de otras actividades de Control	Normas y procedimientos de auditoría, uso de técnicas de auditoría asistidas por el computador y métodos de otras actividades de control.	INTERNO EXTERNO
Relaciones con partes interesadas	Conocimiento de las partes interesadas, gestión de las relaciones, seguimiento y evaluación de las mismas.	EXTERNO
Resultados y Valor Agregado	Indicadores, categorías de valor (productos, logros, efectos e impactos)	INTERNO EXTERNO

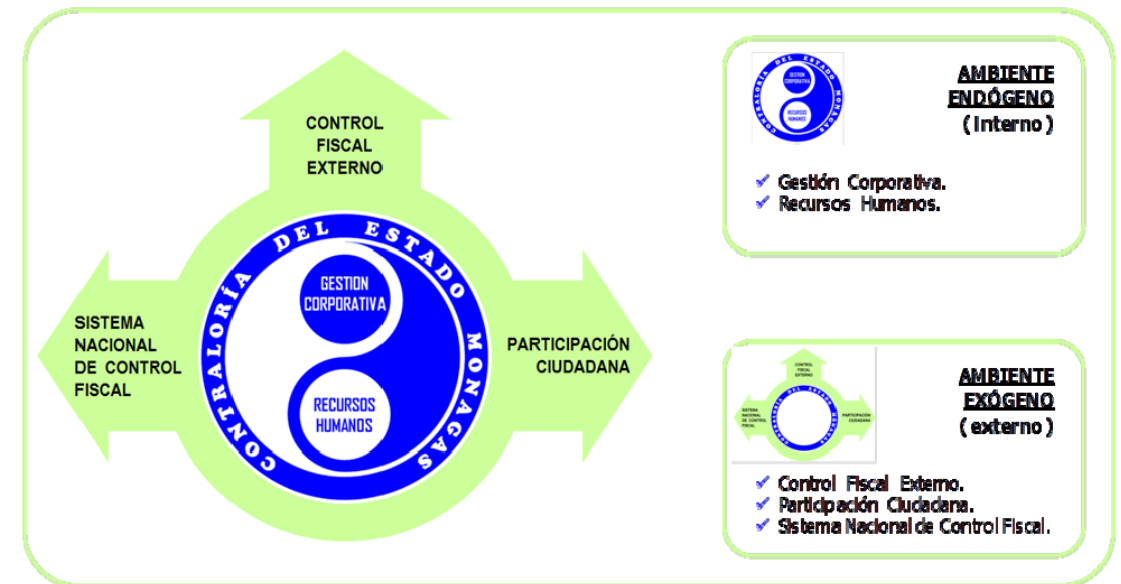
DISEÑO LÓGICO-ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

3.1. ÁREAS DE INTERÉS ESTRATÉGICO :

Toda visión estratégica plantea un modelo hacia el cual se deben dirigir los esfuerzos presentes para lograr resultados futuros, a mediano o largo plazo; sin embargo los recursos necesarios suelen ser limitados, lo que nos obliga a concentrar ambos insumos (*esfuerzos + recursos*) en un grupo limitado de *áreas de intervención* o *temas cruciales* hacia los que deben focalizarse, teniendo muy en claro el norte y rumbo hacia donde se quiere converger, trabajando en la construcción participativa de objetivos estratégicos y específicos, desagregándolos a su vez en metas cortas y puntuales que se irán alcanzado gradual y consecutivamente.

Para este período del año 2012 al 2015, la CEM se ha dispuesto abordar dos (02) grandes áreas estratégicas en su ámbito interno y otras tres (03) de su ámbito externo, según se ilustra a continuación :

Figura N° 01
Áreas de Interés Estratégico



La representación anterior, permite ilustrar gráficamente dos (02) ambientes generales que indican el alcance y/o los ámbitos de acción institucional; uno endógeno que focaliza las áreas internas, y otro exógeno que puntualiza en las áreas externas. Ambas suman un total de cinco (05) Áreas de Interés Estratégico hacia donde la **CEM** dirigirá sus esfuerzos, que de conformidad con el análisis FODA asociado a la institución (*Fortalezas - Oportunidades - Debilidades - Amenazas*), como parte inicial de un proceso más amplio, se han priorizado de la manera siguiente :

Después del diagnóstico inicial, definir estas áreas de interés estratégico, constituyen el punto de partida para desarrollar todo un proceso de esquematización, desagregación y parametrización, de objetivos, acciones y actividades; que van de lo más general a lo más específico. Y todo ello inicia con la formulación de las estrategias que serán adoptadas :

- 1ra:** Área de Control Fiscal Externo.
- 2da:** Área de Participación Ciudadana.
- 3ra:** Área de Recursos Humanos de la CEM
- 4ta:** Área de Gestión Corporativa de la CEM
- 5ta:** Área de Apoyo al Sistema Nacional de Control Fiscal.

Cuadro N° 02
Áreas de Interés Estratégico para la CEM

AREAS DE INTERÉS ESTRATÉGICO		VISIÓN ESTRATEGICA
1	CONTROL FISCAL EXTERNO	Cambiar el paradigma de este Órgano de Control Fiscal externo, priorizando su <u>Rol Preventivo</u> al <u>Rol Sancionatorio</u> sobre los objetos y sujetos bajo su vigilancia y fiscalización; dentro de la convicción, de que en materia de salvaguarda al patrimonio público estatal, resulta más productivo minimizar riesgos y ocurrencia de daños, <u>Previendo</u> las desviaciones y/o debilidades, causales de acciones sancionatorias y/o resarcitorias; que <u>Sancionando</u> el hecho punible ya consumado. Para ello, focalizará sus actuaciones en las áreas de interés estratégico para el desarrollo del Estado Monagas; apoyando con <i>Asesorías Integrales</i> y otros servicios afines, promoviendo la implantación y el mejoramiento continuo de los <i>Sistemas de Control Interno</i> , haciendo un seguimiento más perspicaz y constante de las <i>Observaciones y Recomendaciones</i> formuladas, promocionando y fortaleciendo la <i>Participación Ciudadana</i> en el ejercicio del Control Social.
2	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Coadyuvar en la formación de una nueva cultura social, basada en el desarrollo de una conciencia solidaria del ciudadano(a), de sus derechos y responsabilidades, de sus limitaciones individuales y su fortaleza colectiva, de su rol protagónico en el ejercicio directo e indirecto de la <i>Soberanía Nacional</i> que reside intransferiblemente en el <i>Pueblo Venezolano</i> (CRBV - Artículo 5),

AREAS DE INTERÉS ESTRATÉGICO		VISIÓN ESTRATEGICA
2	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	de su Participación Protagónica en la formación, ejecución y control de la <i>Gestión Pública (CRBV - Artículo 62)</i> , a través de las instancias de participación popular consagradas en las Leyes del Poder Popular (<i>Comunas, Consejos Comunales, etc</i>), propugnando el efectivo funcionamiento de todos los medios de participación y protagonismo del pueblo, como copartcipe y corresponsable en la construcción de un sector público al servicio del ciudadano, que conduzca a la transformación de la sociedad para generar bienestar colectivo sostenible y sustentable. En tal sentido, es obligación de todos los espacios y estructuras del Estado Venezolano (<i>Nacional, Estatal y Municipal</i>), y en particular la Contraloría del Estado Monagas; facilitar la generación de las condiciones más favorables para llevar esto a la práctica y convertirlo en una positiva y próspera realidad.
3	RECURSOS HUMANOS	Fortalecer el Recurso Humano adscrito a la CEM, potenciando su desarrollo profesional y rendimiento laboral , mediante programas de capacitación, adiestramiento, motivación, orientación al logro y la excelencia; lo cual redundará inequívocamente en cuantiosos beneficios para la institución, optimizando el binomio empleado-empleador, enfatizando en el mejoramiento continuo del perfil profesional y motivación de los funcionarios, y no en la sustitución del personal o limitación de su desempeño laboral; para lo cual es imperativo ver al recurso humano como una fuente de ventajas competitivas y no simplemente como un costo ordinario. La Contraloría del Estado Monagas percibirá la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo en su personal, no como un <i>Gasto Corriente</i> , sino como un <i>Gasto de Inversión Social</i> , para capitalizar su activo más importante: Su Recurso Humano .
4	GESTIÓN CORPORATIVA	Edificar y consolidar una cultura organizacional y funcional moderna , basada en el pensamiento constructivo y estructurado del mejoramiento continuo ; orientada al logro, la calidad y la excelencia; capaz de adaptarse y asumir con éxito la cambiante dinámica pública; que permita y promueva el desarrollo de una gestión por procesos y resultados positivos, efectivos y oportunos, que genere las <i>sinergias corporativas</i> para el desarrollo de las acciones necesarias que nos lleven a la cabal consecución de las metas y objetivos planteados. Todo ello bajo la dirección y conducción de un <i>liderazgo por convicción</i> que motorice a toda la organización; de un recurso humano con la aptitud, capacitación, experiencia y motivación, necesarias para cumplir con sus obligaciones de manera óptima; con líneas de responsabilidades y funciones claramente definidas y asignadas; con los recursos tecnológicos y económicos requeridos para la fluida ejecución de los procesos medulares y de apoyo; aunado a un <i>Sistema de Control Interno</i> que ofrezca una evaluación preventiva, constante y sistemática, para la oportuna toma de decisiones como garante de métodos y resultados adecuados.
5	SISTEMA NACIONAL DE CONTROL FISCAL	La Contraloría del Estado Monagas, como integrante del Sistema Nacional de Control Fiscal ; está comprometida a liderar efectivas iniciativas y aunar esfuerzos con el resto de los órganos, entes y sujetos que la conforman; a efectos de fortalecer la capacidad del Estado para ejecutar eficazmente su función de gobierno, lograr la transparencia y la eficiencia en el manejo de los recursos del sector público y establecer la responsabilidad por la comisión de irregularidades relacionadas con la gestión de administración pública en el Estado Monagas. Todo ello de conformidad con lo establecido en la LOCGR y SNCF (<i>Artículos 1, 4, 6, 7, 23, 24, 33 y 49</i>) y Ley de Contraloría del Estado Monagas (<i>Artículos 1, 12 numerales 2 y 8; como también los Artículos 21, 22 y 63 numeral 2 párrafo 2do, entre otros</i>).

3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES :

Los Objetivos Estratégicos Institucionales serán formulados de acuerdo a cada área estratégica a trabajar, y según su nivel de desagregación, se definen como estratégicos y sus derivados específicos.

Los **Objetivos Estratégicos Generales** están intrínseca y linealmente asociados a cada una de las *Áreas de Interés Estratégico* que se desean abordar, con una visión global, sistémica e integral, para moldear el desarrollo de la *Misión* y el forjamiento de la *Visión* Institucional; plasmando las políticas, directrices y lineamientos de los máximos niveles jerárquicos de la organización. Cada uno de ellos está formulado ampliamente para su desarrollo y desagregación en un cúmulo de *Objetivos Estratégicos Específicos* subsiguientes, con la suficiente viabilidad teórica según los recursos y capacidades de la institución, para lograr las metas y afrontar los cambios predecibles que pudieran surgir en su área de influencia.

Los **Objetivos Estratégicos Específicos** derivan de los anteriores, describen con más detalle cómo se alcanzarán los referidos *Objetivos Estratégicos Generales*, segmentándolos en un conjunto de logros más concretos y precisos, creando con ello los fundamentos para la formulación de los consiguientes y sucesivos *Planes Operativos Anuales*, que son los que describen la secuencia de *Acciones Centralizadas* y/o *Actividades Específicas*, necesarias para alcanzar las metas y objetivos trazados. Este nivel pormenorizado de eventos (*en los Planes Operativos y Programas de Trabajo*), permitirá establecer una base dinámica para cuantificar y medir el progreso de tales resultados, a efectos prácticos de ejercer el seguimiento y control respectivos, como también poder evaluar el desempeño de la gestión. Todas y cada una de estas acciones y/o actividades (*descritos en el POA*) estarán imperativamente vinculadas a uno de estos objetivos estratégicos específicos (*descritos acá en el PEI*).

3.2.1. **Objetivo Estratégico General N° 1 :**

Area Estratégica : [**CONTROL FISCAL EXTERNO**]

Codificación : [**1**]

Enunciado : **DIRIGIR LAS ACTUACIONES DE CONTROL FISCAL AL MEJORAMIENTO INTEGRAL DE LA GESTIÓN ESTADAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Descripción :

La CEM en ejercicio de las facultades, atribuciones y funciones establecidas en el ordenamiento jurídico constitucional, legal y sub-legal vigentes; deberá verificar con criterios de oportunidad, transparencia y excelencia; la legitimidad, exactitud, sinceridad, eficacia, economía, eficiencia, calidad e impacto de las operaciones y resultados de la gestión, de organismos y entidades sujetos a su control. Todo ello conjugado a la visión estratégica de priorizar el rol preventivo de este Órgano de Control Fiscal Externo, sobre su rol sancionatorio, resultando más productiva la labor de salvaguarda al patrimonio público estatal, si focalizamos las actuaciones de control a Prevenir y Corregir las posibles causas de las desviaciones y/o debilidades, generadoras de acciones sancionatorias y/o resarcitorias; antes que a Imputar y Sancionar por el hecho punible ya consumado. Bajo esta perspectiva, se estará coadyuvando de manera más efectiva al mejoramiento continuo y sostenido del desempeño de las instituciones públicas del Estado Monagas. Lo anterior tiene su basamento legal en la LOCGR y SNCF (*Artículos 23 y 24*) y la Ley de Contraloría del Estado Monagas (*Artículos 21 y 22*).

Objetivos Estratégicos Específicos :

✓ [**1.01**]:

Fortalecer y profundizar las Actuaciones de Control Fiscal, con mayor celeridad, calidad y efectividad, priorizando sobre las Áreas de Interés Estratégico para el desarrollo del Estado Monagas.

En aras del mejor aprovechamiento de las capacidades operativas de la CEM (*recursos materiales, financieros y humanos*), y del factor tiempo, a propósito de lograr la mayor efectividad en lo referente a la salvaguarda del patrimonio público estatal, con el desarrollo de las actuaciones de control donde aplicare; es imperativo realizar una priorización de las acciones a desarrollar, dando prelación a las áreas de mayor interés estratégico e impacto social y económico para la colectividad monaguense, en las cuales serán focalizados los esfuerzos , iniciativas y recursos disponibles. Con ello también se potencia la relación Costo-Beneficio, en cumplimiento del principio de economía en el ejercicio del Control Fiscal, de manera que su costo no exceda los beneficios esperados. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en la CRBV (*Artículos 141 y 143*); LOCGR y SNCF (*Artículos del 23 al 26, y del 42 al 48, 51 y 52, entre otros*); Ley de Contraloría del Estado Monagas (*Artículos del 2 al 4, del 6 al 8, 12 numeral 8, 21, del 33 al 41, del 49 al 51, del 59 al 61, entre otros*) y Ley Orgánica de Administración Pública (*Artículos 18, 19, 24 y 25*).

✓ [1.02]:

Ejercer las Potestades Investigativas, Sancionatorias y/o Resarcitorias; con sólidos criterios de equidad, oportunidad y transparencia.

El marco jurídico normativo vigente, consagra la potestad de todos los Órganos de Control Fiscal para realizar las operaciones investigativas necesarias, a fin de determinar la ocurrencia de actos, hechos u omisiones, contrarios a las disposiciones legales y/o sub-legales que pudieran dar lugar a acciones fiscales. Otorgándoles facultades para imponer sanciones, mediante la aplicación de procedimientos para la Determinación de Responsabilidades Administrativas, Formulación de Reparos e Imposición de Multas, según corresponda y si ha lugar hubiere; respetando el debido derecho a la defensa. La CEM ejercerá estas potestades con los mayores principios de ecuanimidad, rectitud y apego a la Ley y al derecho; con el fin de salvaguardar el patrimonio público estatal (*ver la CRBV: Artículos 139, 141, 143, 274; LOCGR y SNCF: Artículos 77, 79, 81, 82, 91, 93, 95 y Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 63, 67, 75, 77 y 79, entre otros*).

✓ [1.03]:

Desplegar actividades de Asistencia, Asesoría y Actualización Normativa, Técnica y Jurídica en materias de Gestión Pública, destinadas a los Organismos y Entidades bajo el Control Fiscal de la CEM, para la prevención de riesgos que comprometan el Patrimonio Público Estatal.

Refiere el hecho de brindar con la mayor amplitud, integridad y profesionalismo posibles, las Asesorías Técnico-Jurídicas conjuntamente con el desarrollo de otras actividades afines, a los Órganos y Entes bajo el Control Fiscal de la CEM, extendiendo el ofrecimiento a las máximas autoridades públicas estatales; en

materias asociadas a la más adecuada disposición y administración del patrimonio público estatal, para cuidar el apego a la legalidad, eficacia, economía, eficiencia, calidad e impacto social positivo de sus operaciones. Entendiendo esto, como una iniciativa que aportará valor agregado al fortalecimiento de la Gestión Pública Estatal en su función de gobierno, coadyuvando al logro de sus objetivos y metas, con la transparencia y efectividad esperadas. Todo ello, con el firme propósito de contribuir a la prevención de las desviaciones y/o debilidades, generadoras de acciones sancionatorias y/o resarcitorias, en la lucha contra la corrupción (*ver la CRBV: Artículos 139, 141 y 274; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 12 numerales 2 y 8, 21 y 61; la LOCGR y SNCF: Artículos 23 y 24; y Ley Orgánica de la Administración Pública: Artículos 24 y 25*).

✓ [1.04]:

Promover la Implantación y/u Optimización del Sistema de Control Interno en los Órganos y Entes de la Administración Pública Estatal.

Los Sistemas de Control Interno en todos y cada uno de los Órganos y Entes sujetos al control, vigilancia y fiscalización de la CEM, revisten de vital importancia por cuanto comprenden el plan de organización, las políticas, normas, métodos y procedimientos adoptados dentro de tales instituciones públicas, para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia, economía y calidad en sus operaciones, estimular la observancia de las directrices prescritas y lograr el cumplimiento de su misión, objetivos y metas. En tal sentido, constituyen el principal dispositivo para su correcto desempeño, de allí la trascendencia y valor estratégico de su cabal implementación y adecuado funcionamiento; por lo que la Contraloría del Estado Monagas desplegará importantes esfuerzos para asesorar técnicamente a los organismos y entidades sujetos a su control, en la implantación y/o evaluación de

sus Sistemas de Control Interno, para instaurar el correspondiente Control Previo y Perceptivo; y como importante mecanismo para practicar el Control Fiscal Posterior (*interno y/o externo*) que proceda; así también, para poder determinar si su funcionamiento se ajusta a las normas básicas dictadas por la Contraloría General de la República. Este objetivo atenderá a las disposiciones de la LOCGR y SNCF sobre esta materia (*Artículos del 35 al 40, del 42 al 48, 51, 52, y 92*); Ley de Contraloría del Estado Monagas (*Artículos 23 al 32, 33 numeral 6, 40 y 41*) y a lo establecido en las Normas Generales de Control Interno (*Resolución de la CGR N° 01-00-00-015 del 30.Abr.1997*).

Este objetivo está basado en la amplia normativa legal y sub-legal que rige la materia, particularmente señalado en los Artículos 37, 51 y 76 de la Ley de Contraloría del Estado Monagas, en concordancia con lo establecido en los Artículos 48, 63 y 92 de la LOCGR y SNCF.

✓ [**1.05**]:

Optimizar los Mecanismos de Seguimiento y Evaluación de las Observaciones y Recomendaciones Vinculantes, formuladas a los Órganos y Entes bajo el Control Fiscal de la CEM.

Parte importante de los resultados de las Actuaciones de Control Fiscal, son la oportuna y pertinente emisión de observaciones y recomendaciones a ser aplicadas por los Órganos y Entes públicos objeto de tales procedimientos (*Auditorías, Inspecciones, Fiscalizaciones, Exámenes, Estudios, Análisis, etc.*), con la finalidad de generar los respectivos Planes de Acciones Correctivas que enmienden las causas de las desviaciones y/o debilidades, generando los beneficios que contrarresten a los efectos en los hallazgos; y en definitiva, mejorar el desempeño de los mismos. Es por ello, que hacerle un seguimiento riguroso y perspicaz al cumplimiento de todo lo anterior (*observaciones, recomendaciones y planes de acciones correctivas*), constituye un valioso, práctico y efectivo mecanismo de control, que suma ventajosas iniciativas y esfuerzos a fin de mejorar la Gestión Pública Estatal.

3.2.2. **Objetivo Estratégico General N° 2** :

Area Estratégica : [**PARTICIPACIÓN CIUDADANA**]

Codificación : [**2**]

Enunciado : **FOMENTAR Y CONSOLIDAR LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL EJERCICIO EFECTIVO DEL CONTROL SOCIAL, SOBRE EL MANEJO DEL PATRIMONIO PÚBLICO ESTADAL Y LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.**

Descripción :

En virtud a la nueva realidad ética y moral de la vida republicana: "El ciudadano como parte del Estado y corresponsable del hecho público"; contenido en la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV - *Artículos 62, 132, 141 y 184*), aunado al amplio marco legal que lo sustenta (*Ley Contra la Corrupción, Ley Orgánica del Consejo Federal de Gobierno, Ley Orgánica de las Comunas, Ley Orgánica de los Consejos Comunales, Ley Orgánica del Poder Popular, Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular, Ley Orgánica de Contraloría Social*); así como las normas sub-legales que lo regularizan (*Normas para Fomentar la Participación Ciudadana: Resolución 01-00-000225 del 20.Ago.2007 de la CGR*). Todo ello, a objeto de formar una nueva cultura social, basada en la conciencia solidaria del ciudadano, que reconozca sus debilidades individuales y su fortaleza colectiva, el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, en corresponsabilidad con las instituciones gubernamentales, para construir un sector público al servicio del pueblo, que conduzca a la transformación de la sociedad, ampliando los espacios de participación activa de la ciudadanía. En tal sentido, es obligación del Estado Venezolano y en particular de la Contraloría del

Estado Monagas, crear las condiciones más favorables para facilitar y promover la Participación Ciudadana en el Control de la Gestión Pública, ejerciendo la Contraloría Social y la lucha contra la corrupción; conjuntamente con la promoción de la ética pública y la moral administrativa. Desarrollando con todo ello, el Principio de Responsabilidad Social Institucional.

Objetivos Estratégicos Específicos :

✓ [**2.01**]:

Generar y afianzar mecanismos de Participación Ciudadana en el ejercicio de la Contraloría Social, sobre los Servicios, Bienes y Recursos que conforman el Patrimonio Público Estadal.

La Participación Ciudadana en la ejecución y el control de la Gestión Pública, es un hecho ampliamente consagrado en las disposiciones de rango Constitucional y Legal vigentes, que en esta materia se le ha denominado Contraloría Social. Constituyendo un elemento de mucho peso, que se ha incorporado en la formulación de los diversos Planes de Desarrollo Económico y Social, Estratégicos, Operacionales, etc.; en los diferentes niveles de gobierno (*Nacionales, Estadales, Distritales, Municipales, etc.*). La Contraloría del Estado Monagas consciente de esta realidad, promoverá mecanismos institucionales que privilegien la participación protagónica de las ciudadanas y los ciudadanos, por iniciativa individual ó colectiva, como instancias del Sistema Nacional de Control Fiscal, en el ejercicio de la función contralora sobre la gestión gubernamental, para la vigilancia y salvaguarda del patrimonio público estadal, en lo referente a la calidad en la prestación de los Servicios Públicos, el manejo de los Bienes, y los Recursos Presupuestarios y Financieros administrados por las instituciones públicas del Estado Monagas; de

conformidad con lo establecido en el marco Constitucional (*CRBV: Artículos 62, 132, 139, 141, 143 y 184*); Legal (*LOCGR y SNCF: Artículos 1, 6, 23, 24 numeral 4, 25 numeral 7, 52, 56 y 75*); la *Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 1, 5, 7 numeral 6, 8, 12 numeral 9, 21, 22 numeral 5, 33, 41, 46, 62 y 70*; *Ley Orgánica de Contraloría Social: todo su contenido*; *Ley Orgánica de Administración Pública: Artículos 1, 3, 5, 6, 10, del 138 al 142*; *Ley Contra la Corrupción: Artículos 8, 9, 10 y 12*; y la *Ley Orgánica para la Gestión Comunitaria de Competencias, Servicios y Otras Atribuciones: Artículos 1, 2, 3, 6, 21 numeral 5, del 23 al 25, 27, 32 numeral 5*; *Ley Orgánica del Poder Popular: Artículos 1, 8 numerales del 5 al 12, y Artículo 19, entre otros*); y Sub-legal vigente (*ver Normas para Fomentar la Participación Ciudadana Resolución 01-00-000225 del 20.Ago.2007 de la CGR*).

✓ [2.02]:

Consolidar y optimizar los procesos de recepción y gestión de Denuncias, atención y asistencia técnico-jurídica al Ciudadano, en el ejercicio de la Contraloría Social.

Establece la responsabilidad de obligatorio cumplimiento de la CEM, por órgano de la Oficina de Atención Ciudadana y Control Comunitario, y por disposición Constitucional, Legal y Sub-Legal (*CRBV: Artículos 62, 139, 141 y 143*; *LOCGR y SNCF: Artículos 5, 75 numeral 2, 96*; *Ley Orgánica de Contraloría Social: Artículos 1, 2, 3, 5, del 7 al 9, 13, 15*; *Ley Orgánica de Administración Pública: Artículos del 1 al 10, del 138 al 142*; *Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 4, 5, 22 numeral 5, 62 numeral 2*; y *Ley Contra la Corrupción: Artículos del 8 al 10, entre otros*); de recibir, tramitar, valorar, decidir o resolver; denuncias, quejas, reclamos, sugerencias o peticiones; iniciar los procedimientos administrativos que ha lugar hubiere, si procede y le corresponde; ó caso contrario, remitirlas al ente u organismo que tenga competencia para conocerlas; según sea el caso. Así como

también, deberá atender, orientar, apoyar, asesorar e instruir, a las(os) ciudadanas(os) que acudan a solicitar información, requerir documentos, o interponer cualquier iniciativa popular; vinculadas con la Participación Ciudadana en el ejercicio del Control Social sobre la Gestión Pública Estatal. En tal sentido, solventará de forma oportuna y efectiva, la tramitación de los requerimientos de la ciudadanía (*ver Ley Orgánica del Poder Popular: Artículos 1, 8 numerales del 5 al 12, y Artículo 19*).

✓ [2.03]:

Impulsar y reforzar los procesos de Capacitación y Formación de Ciudadanas(os) y Organizaciones Populares, en el correcto manejo de los recursos y/o servicios públicos otorgados; y en el efectivo ejercicio de la Contraloría Social sobre la Administración Pública Estatal.

Describe la necesidad de llevar a cabo una serie de actividades para instruir, capacitar y desarrollar habilidades en la ciudadanía en general, y particularmente a los miembros de los Consejos Comunales y cualquier otra forma organizativa popular; para el transparente y adecuado manejo de los servicios, bienes y recursos públicos estatales que le fueren conferidos para su administración y disposición de manera directa. Así como también, en la práctica de la Contraloría Social para la vigilancia y control sobre la prestación de los servicios públicos, la ejecución de obras y proyectos llevados a cabo en sus comunidades por instituciones públicas estatales. Este objetivo está enmarcado dentro de las disposiciones contenidas en la *CRBV (Artículos 62, 132, 184 y 274)*; *LOCGR y SNCF (Artículos 1, 6, 24 numeral 4, 25 numeral 7, 52 y 75 Numeral 4)*; *Ley Orgánica de Contraloría Social (Artículos del 1 al 5, del 16 al 18)*; *Ley Orgánica para la Gestión Comunitaria de Competencias, Servicios y Otras Atribuciones (Artículos 1, 2, 3, 6, 21 numeral 5, del 23 al 25, 27, 32 numeral 5, entre otros)*; *Ley Orgánica del Poder Popular*

(Artículos 1; 8 numerales 5, 6 y 9; como también el Artículo 19); y la Ley de Contraloría del Estado Monagas (Artículos 1, 5, 7 numeral 6, 8 numeral 6, 22 numeral 5, 41 y 62 numeral 4); entre otros instrumentos legales y sub-legales.

✓ [2.04]:

Fomentar la siembra de Valores Éticos, Morales, Cívicos y Culturales, en los espacios educativos del Estado Monagas, como práctica constructivista para concientizar y sensibilizar a la población infantil y juvenil sobre el flagelo de la corrupción, su nocivo efecto a la Comunidad y al País.

Se trata del desarrollo e implementación de programas de inducción y enseñanza de la ética y moral, familiar y republicana, para resembrar y difundir la práctica de las buenas conductas cívicas, en todos los ámbitos del quehacer humano, iniciando por los espacios de formación y educación de las generaciones de relevo, convergiendo en ambientes escolares para niños, niñas y adolescentes del Estado Monagas; plantando y enraizando valores necesarios para crear conciencia ciudadana y comunitaria, en la lucha contra el flagelo de la corrupción, bajo el principio de que "Es mejor educar al Niño, para no castigar al Hombre". En virtud de lo cual, se formularan planes, programas y/o proyectos, orientados a la población infantil y juvenil, con aplicación en su ambiente escolar y proyección a generar efecto multiplicador en su ambiente familiar; para en definitiva, influir positivamente en su comunidad. Este objetivo es particularmente considerado de cuantiosa valía dentro de la conceptualización y aplicación del Principio de Responsabilidad Social Institucional; y está enmarcado dentro del espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV: Artículos 102, 107 y

274); la Ley Orgánica de Contraloría Social (Artículos 1, 3, 5 numerales 1 y 5; como también los Artículos 6 y del 16 al 18) y la Ley Orgánica del Poder Ciudadano (Artículo 56), entre otras.

✓ [2.05]:

Promover la creación y vigilar el adecuado funcionamiento de las Oficinas de Atención Ciudadana en todos los Órganos y Entes bajo el Control Fiscal de la CEM.

Constituye la necesidad de inducir a la creación de las OAC y/o vigilar por su adecuado funcionamiento, en todos los órganos y entes públicos estatales, de conformidad con lo establecido en el marco Constitucional (CRBV: Artículos 5, 62, 132, 139, 141 y 143); Legal (Ley Orgánica Contra la Corrupción: Artículos 8 al 10; LOCGR y SNCF: Artículos 1, 6, 24 numeral 4, 25 numeral 7, 52, 75 y 76; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 1, 5, 7 numeral 6, 12 numeral 9, 22 numeral 5, 41 y 62; Ley Orgánica de Administración Pública: Artículos del 1 al 10; Ley Orgánica del Poder Popular: Artículos 1, 8 numerales del 5 al 12, y Artículo 19; Ley Orgánica de Contraloría Social: todo su contenido) y Sub-Legal (Normas para Fomentar la Participación Ciudadana - Resolución 01-00-000225 del 20.Ago.2007 de la CGR); para el fomento y consolidación de la Participación Ciudadana en el ejercicio del Control Social sobre la Gestión Pública en general (prestación de servicios, disposición de bienes y administración de recursos presupuestarios y financieros) y la lucha contra la corrupción e impunidad en el Estado Monagas.

3.2.3. **Objetivo Estratégico General N° 3** :

Area Estratégica : [**RECURSOS HUMANOS**]

Codificación : [**3**]

Enunciado : **FORTALECER INTEGRALMENTE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO ADSCRITO A LA INSTITUCIÓN.**

Descripción :

El componente humano de la CEM es su recurso estratégico más importante y el factor que determina la diferencia entre el éxito o el fracaso, en el cabal cumplimiento de su *Misión* institucional y la progresiva construcción de su *Visión*. Fortalecer este valioso recurso, potenciando su desarrollo profesional y rendimiento laboral, a través de la capacitación, adiestramiento, motivación, orientación al logro y la excelencia; redundará inequívocamente en cuantiosos beneficios mutuos, tanto para la institución como para el funcionario. Todo ello supone, optimizar las relaciones empleado-empleador, enfatizando en mejorar el perfil y estímulo de los funcionarios, y no en la sustitución del personal o limitación de su desempeño laboral, para lo cual es necesario ver al recurso humano como una fuente de ventajas competitivas y no simplemente como un costo ordinario. La CEM, entendiendo esta realidad, concibe a la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo en su personal, no como un Gasto Corriente, sino como un Gasto de Inversión Social, para capitalizar y revalorizar constantemente, a su activo más importante: **Su Recurso Humano.**

Objetivos Estratégicos Específicos :

✓ [**3.01**]:

Perfeccionar los procesos de Selección, Captación e Ingreso del personal.

Señala la necesidad de refinar las políticas y métodos aplicados en los procedimientos de selección e ingreso de personal; pues, si deseamos desarrollar un proceso continuo y evolutivo de mejoramiento institucional, debemos incorporar a nuestra organización aquellas personas capaces de generarlo, con talento y/o disposición para ello; sin limitarse a evaluar sólo su nivel académico, extenderse también a su trayectoria laboral, experiencia profesional y capacidad de desarrollo cognitivo mostrado. Aunado a ello, es importante considerar la trayectoria ética y moral del candidato y/o aspirante como nuevo ingreso, con la exploración de sus antecedentes civiles, penales y otros en la administración pública (*ver LOCGR y SNCF: Artículo 105 párrafo 3ro; Estatuto de Personal de la CEM por Resolución Organizativa N° 003-12 del 01.Ago.2012: Artículos 9, 10, del 14 al 18 y 38*).

✓ [**3.02**]:

Efectuar la administración y evaluación del personal, con sólidos y modernos criterios de Gerencia del Recurso Humano, bajo los principios de equidad, rectitud y oportunidad.

La administración y regular evaluación del personal que conforma a cualquier organización, tanto pública como privada, son procesos de vital importancia para el adecuado manejo de su activo más valioso: *su Capital Humano*. Atendiendo a un ejercicio acertado y constructivo del gerenciamiento estratégico del recurso

humano, para alcanzar y mantener un clima laboral y una cultura organizacional que facilite y motorice el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos institucionales. En este sentido, se diseñarán y aplicarán, políticas, lineamientos y procesos, enmarcados dentro de las normas Constitucionales, Legales y Sub-Legales que rijan esta materia, cuidando la vigencia de cada uno de estos instrumentos jurídicos y técnicos; entre las más importantes destacan: *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; LOCGR y SNCF; Ley del Estatuto de la Función Pública; Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; LOPCYMAT; Ley de Contraloría del Estado Monagas*, aunado a los respectivos Reglamentos de las Leyes citadas; *Estatuto de Personal de la CEM, Reglamento Interno de la CEM, Resoluciones Organizativas de la CEM*, etc... Este compendio normativo es referenciado con carácter enunciativo y no limitativo, citando a las más emblemáticas relacionadas con este tema.

✓ [3.03]:

Desarrollar el talento humano potenciando sus Conocimientos, Capacidades y Habilidades, en el ámbito de sus competencias.

El fomento y promoción del conocimiento y la profesionalización, para incrementar las capacidades cognitivas, habilidades y destrezas de todo el personal al servicio de la CEM, son elementos fundamentales para el éxito en el ejercicio del control fiscal como proceso medular de la institución; así también en la gestión técnica, jurídica y administrativa de apoyo. La *Gestión del Conocimiento* es un proceso continuo de adquisición, adjudicación y análisis de información, para desempeñarse con mayor asertividad, efectividad, calidad y oportunidad en el ejercicio de las funciones y/o labores asignadas; con ello se busca convertir al funcionario en un "generador de ideas, acciones y soluciones". Las organizaciones exitosas reconocen la importancia

creciente del capital intelectual de quienes las integran y utilizan su conocimiento en beneficio de toda la institución; adicionalmente se esfuerzan por retener, compensar y dar reconocimiento a las personas y a su trabajo, a efectos de motivarlos e incrementar su compromiso y fidelidad hacia la organización. En tal sentido, la CEM podrá apoyarse en instituciones como la Fundación para el Desarrollo Integral y Capacitación de la Contraloría del Estado Monagas (**FUNDICEM**), Instituto de Altos Estudios de Control Fiscal y Auditoría de Estado "Gumersindo Torres" (**COFAE**), Colegios Profesionales, Universidades e Institutos Educativos afines (ver *Estatuto de Personal de la CEM por Resolución Organizativa N° 003-12 del 01.Ago.2012: Artículos 32 y 38*).

✓ [3.04]:

Mejorar las Condiciones Laborales conjuntamente con los Beneficios Sociales y Económicos otorgados al personal.

Con acierto gerencial y sentido humanista, las máximas autoridades de la CEM deben esforzarse en garantizar a todo su personal, un sistema salarial, de bienestar social y estabilidad laboral, que constituya un paquete remunerativo atractivo y de suficiente competitividad en el mercado empleador, permitiendo un adecuado nivel de vida a los trabajadores y sus familias, generando elevados niveles de motivación, compromiso y sentido de pertenencia institucional, que promueva los mayores índices de rendimiento y desempeño en el ejercicio de sus funciones. Para ello, deberá focalizarse en el mejoramiento continuo de las siguientes áreas: Sistema de Remuneraciones y Compensaciones, Sistema de Evaluación y Ascensos sobre la Base del Mérito, Clasificación de Cargos, Planificación de Carrera y Estabilidad Laboral, Régimen Disciplinario, Asistencia Médico-Hospitalaria, Previsión y Seguridad Social, Estrategias de Retención de Personal y otros (ver *Estatuto de*

Personal de la CEM por Resolución Organizativa N° 003-12 del 01.Ago.2012: Artículos del 22 al 31, del 39 al 68, 75 y 77).

✓ [3.05]:

Promover actividades culturales, recreacionales y motivacionales que propugnen a elevar la Mística, Autoestima y Espíritu de Grupo en todo el personal de la CEM.

La CEM como órgano público al servicio del Estado y el Pueblo Monaguense, de conformidad con los postulados humanistas plasmados en el "Proyecto Nacional Simón Bolívar" para el desarrollo económico y social de la nación, y dentro del marco jurídico establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio

Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT: Artículos del 1 al 4, 53 numeral 12, 54 numerales 4 y 11, 55 numerales 1, 6 y 9, 56 numerales 6 y 12, 59 numeral 4), promoverá e incentivará la ejecución de programas y/o acciones para la sana recreación y el esparcimiento institucionales, con actividades culturales, cívicas, deportivas y motivacionales en general; para el sostenimiento de excelentes relaciones inter-personales entre el recurso humano adscrito a este Órgano de Control, coadyuvando con ello a un óptimo ambiente laboral y organizacional, aunado al mejoramiento del bienestar, la salud y calidad de vida de los trabajadores, trabajadoras y sus familiares, como valor agregado al trabajo (ver Estatuto de Personal de la CEM por Resolución Organizativa N° 003-12 del 01.Ago.2012: Artículos del 40 al 44 y 65).

3.2.4. **Objetivo Estratégico General N° 4** :

Area Estratégica : [**GESTIÓN CORPORATIVA**]

Codificación : [**4**]

Enunciado : **CONSOLIDAR UNA INSTITUCIÓN MODERNA, CIMENTADA EN LA CULTURA DE LA CALIDAD Y EL MEJORAMIENTO CONTÍNUO DE SU GESTIÓN, PROCESOS Y RESULTADOS.**

Descripción :

La CEM, en aras de establecer una sólida estructura institucional que garantice el íntegro cumplimiento de su Misión y el progresivo forjamiento de su Visión; considera imperativo la edificación y consolidación de una cultura organizacional y funcional moderna, basada en el pensamiento constructivo y estructurado del mejoramiento continuo, capaz de adaptarse y asumir con éxito la dinámica pública; que permita y promueva el desarrollo de una *Gestión de la Calidad y la Excelencia*, por procesos y resultados positivos, efectivos y oportunos, que genere las sinergias corporativas para el desarrollo de las acciones necesarias que nos conlleven a la cabal consecución de las metas y objetivos planteados. Todo ello requerirá de la dirección y conducción de un liderazgo por convicción que motorice a toda la organización; de un recurso humano con la aptitud, capacitación, experiencia y motivación, necesarias para cumplir con sus obligaciones de manera óptima; con líneas de responsabilidades y funciones claramente definidas y asignadas; con los recursos tecnológicos y económicos requeridos para la fluida ejecución de los procesos medulares y de apoyo; aunado a un *Sistema de Control Interno* que ofrezca una metodología adecuada a la norma legal y sub-legal establecida,

unida a una evaluación coherente, preventiva y constante, de todos los procesos inherentes a la Institución.

Objetivos Estratégicos Específicos :

✓ [**4.01**]:

Propugnar al mejoramiento continuo e integral del Sistema de Control Interno, basado en la Gestión de la Calidad y la Excelencia.

De conformidad con lo establecido en la LOCGR y SNCF (*Artículos del 33 al 40, y Artículo 92*); LOAFSP (*Artículos 131, 132 y 134*); Ley de Contraloría del Estado Monagas (*Artículos 3, y del 22 al 31*) y las Normas Generales de Control Interno (*Resolución de la CGR N° 01-00-00-015 del 30.Abr.1997*) entre otras; el *Sistema de Control Interno* comprende el plan de organización, las políticas y normas; así como los métodos y procedimientos adoptados por la Institución para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa; promover la eficiencia, economía y calidad en sus operaciones; estimular la observancia de las políticas prescritas; y en definitiva, lograr el cabal cumplimiento de su misión, objetivos y metas. En tal sentido, es imperativo establecer y mantener un mecanismo estructurado, integral e integrado de *Control de Gestión Interna*, apoyado en el uso de adecuadas herramientas tecnológicas, que permitan el seguimiento, evaluación y control de los planes y compromisos de gestión, de manera confiable y eficaz, bajo la orientación de las directrices y lineamientos estratégicos establecidos por la máxima autoridad de la CEM; propiciando la coherencia organizativa, funcional y procedimental; evitando la dispersión de esfuerzos y recursos, logrando resultados positivos con mayor efectividad y total sujeción al ordenamiento jurídico, en el ejercicio de las funciones

de *Control Fiscal*. Con todo ello, se busca insertar a la organización y a su recurso humano, en la cultura del cambio evolutivo como factor de progreso, a través de la evaluación y el mejoramiento continuo de todos sus procesos, productos y servicios; así como el establecimiento, mantenimiento y perfeccionamiento de los estándares de calidad y excelencia.

✓ [4.02]:

Respaldar a la Unidad de Auditoría Interna, en su gestión de Control Fiscal Interno.

La *Unidad de Auditoría Interna (UAI)* de la Contraloría del Estado Monagas (**CEM**), es una unidad especializada que presta un servicio de examen posterior, objetivo, sistemático y profesional, de la gestión operativa, administrativa, presupuestaria y financiera desarrollada por este Órgano de Control; sin injerencia alguna en dichos procesos. Y por ello goza de particular independencia dentro de la Organización, aún cuando está integrada a la estructura interna de la misma, con adscripción directa a la máxima autoridad de la CEM; formando parte además, del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF). Todo ello fundamentalmente, con el objeto primordial de contribuir al logro de los objetivos institucionales, de conformidad con la normativa legal vigente (*ver el Reglamento de la LOCGR y SNCF: Artículos del 19 al 21*). A tales efectos, la UAI está legalmente facultada para realizar auditorías, inspecciones, fiscalizaciones, estudios e investigaciones de todo tipo y de cualquier naturaleza; actuaciones orientadas a fortalecer la institución de la cual forman parte, mediante la formulación de recomendaciones dirigidas a erradicar las causas de las desviaciones detectadas que ha lugar hubiere, y a mejorar sus procesos administrativos y operativos. Así como también, brindar oportunas asesorías, a objeto de prevenir la ocurrencia de actos, hechos u omisiones contrarios a las normas legales o sublegales establecidas, evitando posibles daños al *Patrimonio*

Público Estatal. Todo lo anterior, sin interferir en los actos típicamente administrativos y/u operativos de la institución. Es por ello, que la CEM como institución al servicio del Estado y del Pueblo Venezolano, debe apoyar integralmente a la UAI para su mejor y mayor desempeño, en aras de propugnar a su vez, el mejoramiento cabal, progresivo y consistente, de la gestión contralora de la CEM. A cuyos efectos deberá entre otras cosas, dotarla de todos los recursos (*financieros, materiales, equipamiento y rrhh*), herramientas y mecanismos necesarios, para cumplir efectiva y oportunamente los cometidos que le han sido asignados (*ver LOCGR y SNCF: Artículos 25, 26, 30, 40, 41, del 56 al 64, 77, 85, del 93 al 95, y 97; Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público: Artículos 1, 135 y 136; Ley de Administración Financiera del Estado Monagas: Artículos 1 y del 101 al 103; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos del 22 al 24, del 28 al 31, y del 41 al 48; Normas Generales de Control Interno: Artículo 8 literal "d", y Artículos del 11 al 14; Lineamientos para la Organización y Funcionamiento de las Unidades de Auditoría Interna: por Resolución de la CGR N° 01-00-000068 del 15.Abr.2010; Circular CGR N° 01-00-000872 del 27.Oct.2010 y Circular CGR N° 01-00-000958 del 23.Dic.2011; entre otros documentos normativos*).

✓ [4.03]:

Optimizar la administración de los Recursos Presupuestarios y Financieros asignados a la Institución.

En virtud a la práctica de los *Principios de Austeridad y Rendición de Cuentas* como Política Institucional de la CEM, enmarcados dentro del amplio contexto Constitucional, Legal y Sub-Legal que rige la materia (*CRBV: Artículos 311 párrafo 1ro, y 315; LOCGR y SNCF: Artículos 35, 38, 51 y 52; LOAP: Artículos 10 y 20; LOAFSP: Artículos 1, 3, 9, 10, 14, 131 y 132; Ley de Contraloría del Estado*

Monagas: Artículo 12 numerales 7 y 10, Artículos 15, 16, 23 y del 41 al 48; Ley de Administración Financiera del Estado Monagas: Artículos 5, 6 numeral 1, 9, 10, 14, 22, 23, 37, 51 y 73, entre otros; Ley Contra la Corrupción: Artículos 1, 6, 7, 8, 17 y 18; Normas Generales de Control Interno; entre otros instrumentos normativos). Y consciente de las condiciones presupuestarias que debe manejar, se administrará con sólidos criterios de racionalidad económica, equilibrio fiscal, eficacia, eficiencia, transparencia, responsabilidad, rendición de cuentas, paralelismo de la forma, apego a la legalidad y a la norma técnico-metodológica que rige la materia para la formulación, ejecución y cierre del ejercicio presupuestario anual. A cuyos efectos, el manejo y disposición de los *Recursos Presupuestarios y Financieros* estará integrado y apoyará al *Sistema de Control Interno* de la Institución, cuyo fin es asegurar el cumplimiento de las normativas legales y reglamentarias establecidas, aunado a la salvaguarda de los recursos y bienes que integran el patrimonio de la CEM como Organismo Público Estatal.

✓ [4.04]:

Apuntalar los procesos y servicios de Apoyo Legal Institucional.

El importante componente jurídico que implica el ejercicio del Control Fiscal por parte de la Contraloría del Estado Monagas (CEM), para la salvaguarda del patrimonio público estatal, obliga el aseguramiento de un efectivo y confiable servicio de *Apoyo Legal Institucional*, que brinde asistencia profesional e intervenga en todos los asuntos jurídicos relacionados con este Órgano Contralor; indagando, actualizando, estudiando, aplicando y difundiendo en forma veraz y oportuna, toda la normativa legal vigente en el país, asociada a la gestión de administración pública. Y adicionalmente, atender los procedimientos jurisdiccionales en los que intervenga esta Contraloría, en defensa y protección de sus intereses institucionales. Así como también, preparar e instruir los Reglamentos,

Resoluciones y demás actos administrativos dictaminados por la máxima autoridad de la CEM, para su respectiva publicación en Gaceta Oficial del Estado Monagas; todo ello en cumplimiento del marco legal establecido (*LOCGR y SNCF: Artículos 35, 36 y 37; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 11, 12 numeral 4, 22 párrafo único, 102 y 104; Ley Orgánica de Administración Pública: Artículo 12; y las Normas Generales de Control Interno; entre otras*).

✓ [4.05]:

Impulsar la modernización y actualización de toda la Plataforma Telemática y Ofimática Institucional.

El aprovechamiento de la tecnología como herramienta de trabajo para un desempeño más versátil, efectivo y confiable, en todas las áreas del saber y el quehacer humano, es sin lugar a dudas un exitoso acierto gerencial y operacional. Particularmente la CEM, consciente de estas bondades y su efecto potenciador de los procesos y resultados inherentes a la institución; propugnará la adquisición, implementación y uso de recursos tecnológicos de vanguardia; tales como medios electrónicos y digitales (**Telemáticos**: *telecomunicaciones + redes informáticas* y **Ofimáticos**: *herramientas de software y/o aplicaciones de oficina, para crear, transmitir, recibir, almacenar y/o procesar textos, imágenes, datos e información*), a efectos de modernizar y fortalecer a la organización y a su funcionamiento, el control de gestión y la relación institucional, interna y externa con las personas. En definitiva, se propondrá ofrecer a sus funcionarios, las herramientas de trabajo, de manejo y control de la información y comunicación, más adecuadas para su desempeño laboral; así como también, el empleo de internet y las redes sociales digitales para la difusión informativa institucional; acordes al desarrollo más actualizado en este campo, de tal manera que la CEM pueda circunscribirse e interactuar fácilmente y sin contratiempos, en el moderno entorno de lo que se ha

denominado "Gobierno Electrónico"; enmarcado dentro de los postulados del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI: Artículos 6, 13 y 14 numeral 5). Así como también, cumpliendo con lo establecido en la Ley Orgánica de Administración Pública: Artículos 11: "Mecanismos Tecnológicos" y 151: "Incorporación de Nuevas Tecnologías"), aunado a la aplicación de las Normas Generales de Control Interno (Artículos del 30 al 32).

✓ [4.06]:

Afianzar el manejo de las Relaciones Públicas, Imagen Institucional y Difusión Informativa en medios.

El manejo de las relaciones públicas e imagen institucional, a través de la difusión informativa en medios impresos y/o digitales (*internet, pagina web, correo electrónico y redes sociales, entre otros*), de circulación interna ó externa; de todas las actividades, actuaciones, logros, sucesos y/o eventos relacionados con este Órgano de Control; de conformidad con las políticas, directrices y estrategias comunicacionales establecidas por la máxima autoridad de la CEM; revisten de vital importancia en su proyección organizacional y la percepción que de ella tenga, el pueblo monaguense en general. Siendo un *Órgano Público de Control Fiscal*, está obligado a conducirse con prudencia, sobriedad, ecuanimidad y discrecionalidad en el manejo y publicación de la información, en virtud al impacto social que de ello deriva, sin menoscabo de difundir resultados de gestión y aspectos normativos jurídicos de interés general, entre otros; en cumplimiento de los principios de rendición de cuentas e involucramiento de toda la ciudadanía en el desempeño de la función pública (*ver CRBV: Artículos 62, 141 y 143; LOCGR y SNCF: Artículos 6, 24 numeral 4 y 25 numeral 7; Ley Contra la Corrupción: Artículos 8, 9, 20; LOAP: Artículos 3, 5, 6 numeral 3 y Artículo 10; Ley de Contraloría del Estado Monagas:*

Artículos 5, 7 numeral 6, y 22 numeral 5; conjuntamente con la Resolución Organizativa de la CEM N° 004-12 del 01.Ago.2012: Artículos 4 y 5).

✓ [4.07]:

Practicar el mantenimiento y mejoramiento constantes a la Infraestructura Institucional, para el sostenimiento de las mejores Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Toda actividad productiva del quehacer humano debe desarrollarse dentro de un medio seguro, saludable y de bienestar laboral, en un ambiente adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, aunado a las condiciones mínimas necesarias para la prevención de accidentes y/o enfermedades ocupacionales. En virtud a ello, y en cumplimiento a las normativas establecidas en la LOPCYMAT (*Artículos del 1 al 4 y del 53 al 56, entre otros*); la CEM continuará garantizando un entorno de trabajo digno y seguro a todos sus funcionarios(os) y trabajadoras(es) en general, con una planta física adecuada, que contribuya con la salud y seguridad del recurso humano; con un equipamiento y mobiliario de oficina que cumpla con los requisitos de ergonomía exigidos; y con las condiciones higiénico ambientales óptimas para un desempeño laboral productivo y creativo. A cuyos efectos, se desarrollarán actividades dirigidas a la construcción, ampliación, reparación, remodelación, protección, mantenimiento en general y dotación, de toda la infraestructura y los espacios, destinados a cumplir con lo anteriormente descrito (*ver Ley de Contraloría del Estado Monagas Artículo 12 numeral 7).*

✓ [4.08]:

Fomentar la Cultura Ecológica asociada al uso racional de los Recursos Materiales y Energéticos.

La creciente y persistente avanzada de contaminación y degradación del ambiente, por parte del ser humano como raza predominante en el planeta; aunado a la sobreexplotación de los recursos naturales para la producción de bienes y servicios, está ocasionando su acelerado y preocupante agotamiento cuantitativo y cualitativo; lo que ha conllevado a la mayoría de las Naciones del mundo, ha desarrollar y aplicar importantes iniciativas jurídicas gubernamentales que contrarresten estos nocivos efectos. Nuestro país no es la excepción, partiendo del marco Constitucional (*Artículos del 127 al 129*) unida a la amplia normativa Legal y Reglamentaria que lo desarrolla (*Código Orgánico del Ambiente, Ley Penal del Ambiente, Ley de Bosques y Gestión Forestal, Ley de Gestión de Diversidad*

Biológica, entre otras); a objeto de dictaminar políticas orientadas a la defensa, conservación, mejoramiento, explotación y restauración planificada del ambiente y los recursos naturales, con criterios de equidad y racionalidad, que garanticen el desarrollo ecológicamente sostenible y sustentable, que propugne la disponibilidad permanente de los recursos naturales, para la presente y las futuras generaciones; así como establecer las sanciones a las conductas contrarias a estos principios. La CEM, en ese orden de ideas, dentro del marco de sus competencias y en ejercicio del **Principio de Responsabilidad Social Institucional**, desarrollará programas y/o actividades que coadyuven directa ó indirectamente a estos propósitos, fomentando la conciencia conservacionista, defensa y salvaguarda del patrimonio ambiental; mediante acciones asociadas al ahorro energético, campañas ecológicas, proyectos de reciclaje de materiales, insumos y consumibles de oficina; aunado a cualquier otra iniciativa afín.

3.2.5. **Objetivo Estratégico General N° 5** :

Area Estratégica : [**SISTEMA NACIONAL DE CONTROL FISCAL**]

Codificación : [**5**]

Enunciado : **COADYUVAR AL FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL FISCAL, EN EL ESTADO MONAGAS.**

Descripción :

Entendiendo al Sistema Nacional de Control Fiscal, como el conjunto de órganos, estructuras, recursos y procesos, que a nivel nacional están integrados bajo la rectoría de la Contraloría General de la República, para interactuar coordinadamente a fin de lograr la unidad de dirección de los sistemas y procedimientos de control fiscal que coadyuven a fortalecer la capacidad del Estado para ejecutar eficazmente la función de gobierno en sus diferentes niveles (*Nacional, Estatal y Municipal*), lograr la transparencia y la eficiencia en el manejo de los recursos del sector público, y establecer la responsabilidad por la comisión de irregularidades relacionadas con la gestión administrativa estatal. Y siendo la CEM uno de los órganos que conforman al referido sistema; está comprometida legalmente a realizar todas las acciones de apoyo solicitadas y/o coordinadas por la CGR como órgano rector; y voluntariamente, a promover todo tipo de actividades tendentes a fortalecer al SNCF y a sus integrantes, a nivel del Estado Monagas. Todo ello, resumido en la frase "*Contralores Somos Todos*", expresión que nos legara el Contralor Clodosbaldo Russián, para describir e insistir en la consolidación y el fortalecimiento del SNCF; adicionalmente, enmarcado dentro de las disposiciones contenidas en la LOCGR y SNCF (*Artículos 4, 23, 24, 33 y 49*);

Ley de Contraloría del Estado Monagas (*Artículos 1, 12 numerales 2 y 8, como también los Artículos 21, 22 y 63 numeral 2 párrafo 2do*) y Ley Contra la Corrupción (*Artículos 1, 4, 9, 20, 23, 26, 43 y 98*); entre otros instrumentos legales y sub-legales normativos.

Objetivos Estratégicos Específicos :

✓ [**5.01**]: **Efectuar las Actuaciones de Control que fueren solicitadas o coordinadas por la CGR como Órgano Rector; o convenidas con otros integrantes del SNCF en el Estado Monagas, dentro de las competencias establecidas.**

La Contraloría General de la República (CGR) podrá indicar y/o dirigir actuaciones con los demás Órganos de Control integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF), ó éstos inclusive, podrán operar coordinadamente entre sí, a efectos puntuales para una actuación específica y dentro del ámbito de sus competencias (*ver LOCGR y SNCF Artículos 4, 26, 33 y 49; y Ley de Contraloría del Estado Monagas Artículos 38 y 63 numeral 2 párrafo 2do.*). Todo ello, siempre con el objetivo principal de fortalecer la capacidad del Estado para ejecutar eficazmente su función de gobierno, lograr la transparencia y eficiencia en el manejo de los recursos del sector público, y si fuere el caso, establecer la responsabilidad por la comisión de irregularidades relacionadas con la gestión de los organismos y entidades públicas del Estado Monagas (*ver LOCGR y SNCF Artículos 23 y 24*).

✓ [5.02]:

Promover el intercambio Institucional entre los integrantes del SNCF en el Estado Monagas, para la actualización normativa y homologación de criterios en materia de Control Fiscal.

Todos los integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal (*Órganos, Entes, Autoridades, Ciudadanos y Ciudadanas en ejercicio del Control Social*) funcionan bajo la rectoría de la Contraloría General de la República (**CGR**), interactuando coordinadamente a fin de lograr la unidad de dirección de los sistemas y procedimientos de control que coadyuvan al logro de los objetivos establecidos y al buen funcionamiento de la administración pública. Es por ello que la CEM, legal y voluntariamente comprometida con el fortalecimiento y consolidación del Sistema Nacional de Control Fiscal en la jurisdicción del Estado Monagas; ofrecerá apoyo institucional, asesoría y asistencia técnica en materias inherentes al correcto y efectivo ejercicio del Control Fiscal y/o de la Gestión de Administración Pública, a toda instancia solicitante (*ver LOCGR y SNCF Artículos 4, 23, 24 y 26; Ley de Contraloría del Estado Monagas Artículos 12 numerales 2 y 8, 13, 21, 22 y 61 numeral 2; y Ley Orgánica de Administración Pública Artículos 24 y 25*). Estas acciones podrán extenderse al desarrollo de campañas de difusión informativa en medios radiales, impresos (*notas de prensa, boletines, folletos, volantes, dípticos, trípticos, y afines*) y/o digitales (*página web, correo electrónico institucional, redes sociales, etc.*). Como también, la promoción y realización de conferencias, talleres, simposios, conversatorios y afines; que propugnen a la inducción, actualización y al conocimiento público en general, de las normativas y reglamentaciones, legales y sub-legales, procedimentales y metodológicas establecidas, a los efectos ya descritos.

✓ [5.03]:

Apoyar la labor de Capacitación y Formación del funcionariado adscrito a los Órganos y Entes integrantes del SNCF a nivel estatal, a través de la Fundación para el Desarrollo Integral y Capacitación de la Contraloría del Estado Monagas (FUNDICEM).

La invaluable labor de *Control Fiscal*, para el resguardo del patrimonio público del Estado Monagas y el mejoramiento de la gestión gubernamental, son acciones que siempre serán ejecutadas por el Recurso Humano que integra los *Órganos de Control*, tanto internos como externos. De allí la importancia capital de desarrollar procesos de capacitación, profesionalización y motivación a todo el funcionariado adscrito a estas instituciones, en las diversas y delicadas materias asociadas a la labor de *Control y Gestión Pública*, bajo los principios rectores, normativos y técnicos, emanados de la Contraloría General de la República. En virtud a ello, y considerando la carencia absoluta en el Estado Monagas, de centros académicos para impartir tal formación requerida; en Junio del año 2005 fue creada la *Fundación para el Desarrollo Integral y Capacitación de la Contraloría del Estado Monagas (FUNDICEM)*, bajo la tutela de la CEM, y a objeto de impartir los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el correcto y efectivo ejercicio de las exigentes y trascendentales funciones y atribuciones del *Control Fiscal Institucional* y la *Gestión Pública Estatal*; con una amplia oferta académica de múltiples temas vinculados con el mejoramiento de su gestión administrativa. Apuntalar estos procesos de formación académica, sin lugar a dudas, favorece a la *Gestión de la Calidad y la Excelencia* en todas estas instituciones involucradas; y con ello, al progresivo y sostenido fortalecimiento del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF) en el Estado Monagas.

✓ [5.04]:

Cooperar con la gestión de la CGR en sus procesos institucionales de tramitación electrónica y procedimientos administrativos inherentes, que requieran apoyo técnico-operativo para su ejecución a nivel del Estado Monagas.

Este objetivo estratégico específico, refiere a la completa disposición de la Contraloría del Estado Monagas (CEM), en brindar todo el apoyo técnico-operativo solicitado por la Contraloría General de la República (CGR), como órgano rector del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF), para articular la colaboración interinstitucional requerida, a efectos de llevar a cabo procesos de trámite electrónico (*captura de información en formato digital*), a través de su portal web (<http://www.cgr.gob.ve>), integrado a los procedimientos administrativos adjuntos; que aunque pertenecen a la gestión de la CGR, requieren de la cooperación de la CEM para su adecuada ejecución a nivel estatal, optimizando los resultados esperados. Específicamente puntualizamos en el Registro de Auditores, Consultores y Profesionales Independientes en Materia de Control (**RACPIMC**); Declaración Jurada de Patrimonio (**DJP**); Declaración Jurada de Supervivencia (**DJS**); Sistema de Registro de Órganos y Entes del Sector Público (**SISROE**); entre los más importantes. Así como también, la adopción de políticas institucionales en materia comunicacional, de tipo impresa (*en medios internos y externos a la CEM*) ó digital (*redes sociales en internet: website, email, twitter, etc.*); emanadas del órgano rector (CGR); sumando esfuerzos en la difusión de los Boletines de Prensa de la CGR, conjuntamente con el desarrollo de las Campañas Informativas solicitadas por dicho organismo. Todo lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en la LOCGR y SNCF: Artículos 4, 7, 23, 24, 26, 33 numeral 2 y 78; Ley Contra la Corrupción: Artículos 26, 29, 41 numerales 1 y 2, 42 y 43; Reglamento para el Registro,

Calificación, Selección y Contratación de Auditores, Consultores y Profesionales Independientes en Materia de Control: Artículos 2 numeral 1, 10, 12 y 37; Resolución CGR N° 01-00-057 del 26.Mar.2009: Obligatoriedad de la DJP anual para los Altos Funcionarios del Poder Público Nacional, Estatal y Municipal; Resolución CGR N° 01-00-000122 del 19.Jun.2009: Implantación del Sistema para la DJP en Formato Electrónico; Resolución CGR N° 01-00-018 del 08.Jun.2001 (*edición corregida de la N° 01-00-017 del 22.May.2001*): Reglamento sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios de la CGR: Artículos 1, 39; Instructivo para acceder al Sistema Declaración Jurada de Supervivencia; Resolución CGR N° 01-00-000049 del 09.Mar.2009: Implantación del Sistema de Registro de Órganos y Entes del Sector Público; Instructivo para acceder al Sistema de Registro de Órganos y Entes del Sector Público.

3.3. SISTEMA DE INDICADORES DE GESTIÓN :

La **Gestión Institucional** podría definirse como el conjunto de decisiones y acciones que conllevarán al logro de los objetivos planteados, en una programación preliminarmente formulada. Para ello, se hace necesario ejercer el debido control sobre dicha gestión, a objeto de mantener el comportamiento de las variables y/o elementos vitales a considerar, dentro de un rango de atributos y cantidades previamente determinado, y durante cierto periodo de tiempo establecido.

El **Control de Gestión** es un sistema de información estadística, financiera, administrativa y operativa; como tal, conforma un valioso instrumento de gerencia, supervisión y control, apoyado en indicadores, índices y cuadros producidos en forma sistemática, periódica y objetiva; que puestas al servicio de los altos niveles jerárquicos, directivos y supervisorios de la Institución, coadyuvará a la toma de decisiones más acertadas y oportunas, a la adopción de las medidas correctivas que correspondan, y al control de la ejecución en el tiempo, de los principales procesos y variables. Con todo ello, permitirá que este Organismo sea más eficaz para la captación de recursos, más eficiente para su transformación en los servicios y procesos medulares y de apoyo, y en definitiva, más efectivo en el cumplimiento de su misión y progresiva construcción de su visión.

Los **Indicadores de Gestión** constituyen la *Médula Espinal* de toda Organización y sus *Sistemas de Información Gerencial*, siendo la principal herramienta para materializar todo lo anteriormente descrito, conformando el conjunto de datos que son utilizados para medir y analizar el progreso cualitativo y cuantitativo, en el logro de los objetivos y metas programadas, que han sido definidas en las Acciones Centralizadas y Actividades Específicas de los consecutivos Planes Operativos Anuales formulados por la Institución. En virtud a lo cual, cabe citar la siguiente reflexión :

**"Aquello que no pueda ser medido, no podrá ser comprendido;
si no puede ser comprendido, no podrá ser controlado;
si no puede ser controlado, no podrá ser mejorado..."**

Howard S. Glitow

El propósito final del uso de herramientas efectivas para el monitoreo y evaluación de la gestión, consiste en hacer un oportuno seguimiento de procesos y resultados, mediante la implantación de un sistema sencillo de indicadores que permitan identificar los desvíos y sus causas, para introducir a tiempo las medidas correctivas que ha lugar hubiere.

Para este **Plan Estratégico Institucional 2012 - 2015**, hemos diseñado los siguientes cuatro (04) *Indicadores de Gestión*, con carácter ilustrativo, más no limitativo; en tal sentido, podrán incorporarse nuevos indicadores e índices, que permitan optimizar el proceso de medición y evaluación de la gestión, para su mejoramiento continuo y sostenido:

- ✓ **Indicador de Cumplimiento.**
- ✓ **Indicador de Rendimiento.**
- ✓ **Indicador de Impacto Laboral.**
- ✓ **Indicador de Impacto Social.**

Cuadro N° 03
Ficha Técnica del Indicador Tipo "A: De Cumplimiento"

1	Tipo de Indicador:	A	DE CUMPLIMIENTO	Hoja 1 de 1
2	Propósito:	Medir en qué proporción se logran o cumplen las <u>Meta Establecidas</u> del elemento <i>Producto</i> , en todas y cada una de las <i>Acciones Centralizadas</i> y/o <i>Actividades Específicas</i> que estarán definidas en los diversos y consecutivos <i>Planes Operativos Anuales</i> de la Institución (POA). Expresada en una relación de los <u>resultados logrados</u> en función a los <u>resultados programados</u> , permitiéndonos medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.		
3	Medición:	Cuantitativa, expresada porcentualmente.		
4	Fuente de Datos:	Procedimiento Ordinario, producto de la regular supervisión de labores, con su respectivo registro, seguimiento y control.		
5	Registro y Certificación de Datos:	<u>Hoja de Certificación de Actividades (F-082)</u> suscrita por el funcionario con nivel jerárquico de <i>Director</i> ó afin, de la <i>Unidad Orgánica Responsable</i> de la ejecución de tales <i>Acciones Centralizadas</i> y/o <i>Actividades Específicas</i> .		
6	Criterio Aritmético:	$A = \left(\frac{\text{Total Metas Ejecutadas}}{\text{Total Metas Programadas}} \right) \times 100$		
7	Baremo Calificador:	Desde	Hasta	Calificación
		75,01%	100,00%	A: Desempeño de Excepcional Efectividad.
		50,01%	75,00%	B: Desempeño de Alta Efectividad.
		25,01%	50,00%	C: Desempeño de Mediana Efectividad.
		0%	25,00%	D: Desempeño de Marginal Efectividad.
8	Ponderación:	La calificación exitosa, es una escalatoria <u>directamente proporcional</u> a la cantidad acumulada de metas logradas. Es decir, se acerca más al éxito, en tanto y cuanto <u>mayor</u> sea la cantidad de metas alcanzadas.		

Cuadro N° 04
Ficha Técnica del Indicador Tipo "B: De Rendimiento"

1	Tipo de Indicador:	B	DE RENDIMIENTO	Hoja 1 de 1
2	Propósito:	Medir el <u>Desempeño</u> conjunto del <u>Recurso Humano</u> involucrado en la realización de las <i>Acciones Centralizadas</i> y/o <i>Actividades Específicas</i> que estarán definidas en los diversos y consecutivos <i>Planes Operativos Anuales</i> de la Institución (POA). Cuantificado en términos de <u>Horas Labor (h/L)</u> involucradas en la ejecución de las mismas, y expresada en una relación de las <u>horas labor utilizadas (realmente consumidas)</u> en función a las <u>horas labor programadas (teóricamente estimadas)</u> , permitiéndonos medir el nivel de cumplimiento de los objetivos planificados.		
3	Medición:	Cuantitativa, expresada porcentualmente.		
4	Fuente de Datos:	Procedimiento Ordinario, producto de la regular supervisión de labores, con su respectivo registro, seguimiento y control.		
5	Registro y Certificación de Datos:	<u>Hoja de Certificación de Actividades (F-082)</u> suscrita por el funcionario con nivel jerárquico de <i>Director</i> ó afin, de la <i>Unidad Orgánica Responsable</i> de la ejecución de tales <i>Acciones Centralizadas</i> y/o <i>Actividades Específicas</i> .		
6	Criterio Aritmético:	$B = \left(\frac{\text{Total h/L Programadas}}{\text{Total h/L Utilizadas}} \right) \times 100$		
7	Baremo Calificador:	Desde	Hasta	Calificación
		75,01%	100,00%	A: Desempeño de Excepcional Eficiencia.
		50,01%	75,00%	B: Desempeño de Alta Eficiencia.
		25,01%	50,00%	C: Desempeño de Mediana Eficiencia.
		0%	25,00%	D: Desempeño de Marginal Eficiencia.
8	Ponderación:	La calificación exitosa, es una escalatoria <u>inversamente proporcional</u> a la cantidad acumulada de horas labor (h/L) consumidas. Es decir, se acerca más al éxito, en tanto y cuanto <u>menor</u> sea la cantidad de horas labor consumidas ó empleadas para lograr las metas fijadas.		

Cuadro N° 05
Ficha Técnica del Indicador Tipo "C: De Impacto Laboral"

1	Tipo de Indicador:	C	DE IMPACTO LABORAL	Hoja 1 de 2
2	Propósito:	Medir el nivel de <u>Aceptación</u> ó <u>Rechazo</u> (<i>nivel de satisfacción</i>) que pudiera registrarse en el colectivo de trabajadores que conforman a la Institución, ante las propuestas y/o iniciativas de <u>índole laboral</u> (<i>beneficios sociales y económicos al personal y/o a su carga familiar</i>), contenidas en las <i>Acciones Centralizadas y/o Actividades Específicas</i> que estarán definidas en los diversos y consecutivos <i>Planes Operativos Anuales</i> de la Institución (POA). Mediante la aplicación de instrumento consultivo al personal (<i>formulario ó cuestionario</i>) en físico ó digital (<i>intranet de la CEM</i>) con las preguntas que ha lugar hubiere y sólo dos (02) posibles respuestas cualitativas: <u>Aprobado</u> (SI=satisfacción) ó <u>Rechazado</u> (NO=descontento).		
3	Medición:	Cualitativa, expresada porcentualmente y en calificación comparativa al confrontar las opciones positiva (SI) y negativa (NO), como valoraciones contrapuestas, según lo recogido por el instrumento de medición (<i>formulario ó cuestionario</i>).		
4	Fuente de Datos:	Procedimiento Extraordinario, producto de la recolección de opiniones de juicio y/o consideraciones de valor, expresadas en un cuestionario ó formulario aplicado.		
5	Registro y Certificación de Datos:	Hoja de <u>Certificación de Actividades (F-082)</u> suscrita por el funcionario con nivel jerárquico de <i>Director</i> ó afin, de la <i>Unidad Orgánica Responsable</i> de la ejecución de tales <i>Acciones Centralizadas y/o Actividades Específicas</i> .		
6	Criterio Aritmético:	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> $C_{si} = \left(\frac{\sum \text{Total Opciones por el SI}}{\sum \text{Total General Opciones (SI+NO)}} \right) \times 100$ $C_{no} = \left(\frac{\sum \text{Total Opciones por el NO}}{\sum \text{Total General Opciones (SI+NO)}} \right) \times 100$ </div> <div style="width: 50%; border-left: 1px dashed black; padding-left: 10px;"> <p>donde siempre el resultado se equilibra en lo siguiente:</p> $\sum \text{Total Opciones por el SI} = X_1\%$ $\sum \text{Total Opciones por el NO} = X_2\%$ $\sum \text{Total General Opciones (SI+NO)} = X_1\% + X_2\% = 100\%$ </div> </div>		

Tipo de Indicador:	C	DE IMPACTO LABORAL		Hoja 2 de 2
7 Baremo Calificador:	Valoración Combinada		Calificación	
	Σ Opciones por el SI	Σ Opciones por el NO		
	95% - 100%	0% - 5%	A: Total Satisfacción del Personal.	
	65% - 94%	6% - 35%	B: Mayoritaria Satisfacción del Personal.	
	36% - 64%	36% - 64%	C: Mediana Satisfacción del Personal.	
	6% - 35%	65% - 94%	D: Mayoritario Descontento del Personal.	
0% - 5%	95% - 100%	E: Total Descontento del Personal		
8 Ponderación:	<p>La calificación exitosa, es la mayor tendencia hacia la sumatoria de respuestas <u>afirmativas</u> y/o <u>aprobatorias</u> (Σ Opciones por el SI), del universo de trabajadores consultados y/o encuestados, que debe ser representativo de la totalidad de la Institución, para que dicho diagnóstico sea fehaciente y confiable. Se evaluará contrastando la cuantificación porcentual e individual resultante de cada una de las dos (02) opciones y/o respuestas posibles: <u>Aprobado</u> ó <u>Rechazado</u> (SI= satisfacción ó NO= descontento). Y dependiendo de la proporción y/o peso de cada opción, se aplicará una calificación en función a una valoración combinada que se muestra en el <i>Baremo Calificador</i>.</p> <p>Adicionalmente y para efectos prácticos de estudios estadísticos, se podrá evaluar de manera individual cada pregunta que integre la consulta, en un análisis exploratorio más profundo y detallado del diagnóstico aplicado.</p>			

Cuadro N° 06
Ficha Técnica del Indicador Tipo "D: De Impacto Social"

1	Tipo de Indicador:	D	DE IMPACTO SOCIAL	Hoja 1 de 2
2	Propósito:	Medir el nivel de <u>Aceptación</u> ó <u>Rechazo</u> (<i>nivel de satisfacción</i>) que pudiera registrarse en la comunidad objeto, beneficiada con las propuestas y/o iniciativas de índole <u>social-comunitario</u> (<i>jornadas de capacitación, charlas de orientación, tramitación de denuncias, etc.</i>), contenidas en las <i>Acciones Centralizadas y/o Actividades Específicas</i> que estarán definidas en los diversos y consecutivos <i>Planes Operativos Anuales</i> de la Institución (POA). Mediante la aplicación de instrumento consultivo (<i>formulario ó cuestionario</i>) a los beneficiarios (<i>comunidad</i>), con las preguntas que ha lugar hubiere y sólo dos (02) posibles respuestas cualitativas: <u>Aprobado</u> (SI= satisfacción) ó <u>Rechazado</u> (NO= descontento).		
3	Medición:	<u>Cualitativa</u> , expresada porcentualmente y en calificación comparativa al confrontar las opciones <u>positiva</u> (SI) y <u>negativa</u> (NO), como valoraciones contrapuestas, según lo recogido por el instrumento de medición (<i>formulario ó cuestionario</i>).		
4	Fuente de Datos:	<u>Procedimiento Extraordinario</u> , producto de la recolección de opiniones de juicio y/o consideraciones de valor, expresadas en un <u>cuestionario</u> ó <u>formulario</u> aplicado.		
5	Registro y Certificación de Datos:	Hoja de <u>Certificación de Actividades (F-082)</u> suscrita por el funcionario con nivel jerárquico de <i>Director</i> ó afin, de la <i>Unidad Orgánica Responsable</i> de la ejecución de tales <i>Acciones Centralizadas y/o Actividades Específicas</i> .		
6	Criterio Aritmético:	$D_{si} = \left(\frac{\sum \text{Total Opciones por el SI}}{\sum \text{Total General Opciones (SI+NO)}} \right) \times 100$ $D_{no} = \left(\frac{\sum \text{Total Opciones por el NO}}{\sum \text{Total General Opciones (SI+NO)}} \right) \times 100$ <div style="border-left: 1px dashed black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> <p>donde siempre el resultado se equilibra en lo siguiente:</p> $\sum \text{Total Opciones por el SI} = X_1\%$ $\sum \text{Total Opciones por el NO} = X_2\%$ $\sum \text{Total General Opciones (SI+NO)} = X_1\% + X_2\% = 100\%$ </div>		

Tipo de Indicador:	D	DE IMPACTO SOCIAL		Hoja 2 de 2
7 Baremo Calificador:	Valoración Combinada		Calificación	
	Σ Opciones por el SI	Σ Opciones por el NO		
	95% - 100%	0% - 5%	A: Total Satisfacción de los Beneficiarios (Comunidad).	
	65% - 94%	6% - 35%	B: Mayoritaria Satisfacción de los Beneficiarios (Comunidad).	
	36% - 64%	36% - 64%	C: Mediana Satisfacción de los Beneficiarios (Comunidad).	
	6% - 35%	65% - 94%	D: Mayoritario Descontento de los Beneficiarios (Comunidad).	
0% - 5%	95% - 100%	E: Total Descontento de los Beneficiarios (Comunidad)		
8 Ponderación:	<p>La calificación exitosa, es la mayor tendencia hacia la sumatoria de respuestas <u>afirmativas</u> y/o <u>aprobatorias</u> (Σ Opciones por el SI), del universo de beneficiarios consultados y/o encuestados, que debe ser representativo de la comunidad y/o el área geográfica de influencia de la actividad desarrollada por la Institución, para que dicho diagnóstico sea fehaciente y confiable. Se evaluará contrastando la cuantificación porcentual e individual resultante de cada una de las dos (02) opciones y/o respuestas posibles: <u>Aprobado</u> ó <u>Rechazado</u> (SI=satisfacción ó NO=descontento). Y dependiendo de la proporción y/o peso de cada opción, se aplicará una calificación en función a una valoración combinada que se muestra en el <i>Baremo Calificador</i>.</p> <p>Adicionalmente y para efectos prácticos de estudios estadísticos, se podrá evaluar de manera individual cada pregunta que integre la consulta, en un análisis exploratorio más profundo y detallado del diagnóstico aplicado.</p>			


3.3.1. Instrumentos Consultivos.

Los Indicadores de Gestión tipo "C" y "D", por estar diseñados para la medición del Impacto Generado por una Actividad Específica, sobre un universo determinado de personas, en el ámbito laboral ó en la comunidad objeto respectivamente, deberá hacer uso de un instrumento consultivo auxiliar para medir dicho impacto, del tipo

Formulario o Cuestionario, que podrá ser digital (a través de la Intranet Institucional en el caso del Impacto Laboral) ó impreso (en el caso del Impacto Social). A continuación se muestran los modelos propuestos para cada caso, con carácter ilustrativo, más no limitativo:


Cuadro N° 07

Modelo 01 de Instrumento Consultivo para Medición de Impacto Laboral

 Contraloría del Estado Monagas Proceso Consultivo Institucional / Ámbito Interno Laboral		Proceso Consultivo Nro: 2013.001	Consulta Nro: 001
Desarrollando el Objetivo Estratégico Específico Nro: [0.00]: xxxxxxxxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxxxxxx xxxxxxx xxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxxxxxxx xxxxxxx xxx.			
Con la implementación y/o puesta en marcha de la Actividad: [0.00.000]: xxxxxxxxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxxxxxx xxxxxxx xxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxxxxxxx xxxxxxx xxx.			
Se aplica el presente instrumento de medición según Indicador:		[0.00.00-C] De Impacto Laboral	
Preguntas	Respuestas		
	SI	NO	
1	Esta ud. de acuerdo y conforme, con la implementación de la referida Acción ó Actividad Institucional :	x	
2	Considera que esta acción ó actividad, constituye un beneficio real para ud. y su Carga Familiar :	x	
3	Considera que esta acción ó actividad, cubre en gran medida sus expectativas respecto a este tema :		x
4	Considera que este tipo de acciones ó actividades, fortalecen la motivación, el compromiso y sentido de pertenencia institucional :	x	
5	Considera que este tipo de acciones ó actividades Institucionales, deberían repetirse :	x	
Totalización Numérica Individual →		4	1
Totalización Numérica General →		5	
Representación Porcentual Individual →		80%	20%

Cuadro N° 08

Modelo 02 de Instrumento Consultivo para Medición de Impacto Social

 Contraloría del Estado Monagas Proceso Consultivo Institucional / Ámbito Interno Laboral		Proceso Consultivo Nro: 2013.002	Consulta Nro: 001
Desarrollando el Objetivo Estratégico Específico Nro: [0.00]: xxxxxxxxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxxxxxx xxxxxxx xxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxxxxxxx xxxxxxx xxx.			
Con la implementación y/o puesta en marcha de la Actividad: [0.00.000]: xxxxxxxxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxxxxxx xxxxxxx xxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxx xxxxxxxxxxxx xxxxxxx xxx.			
Se aplica el presente instrumento de medición según Indicador:		[0.00.00-D] De Impacto Social	
Preguntas	Respuestas		
	SI	NO	
1	Esta ud. de acuerdo y conforme, con la implementación de la referida Acción ó Actividad Institucional :	x	
2	Considera que esta acción ó actividad, constituye un beneficio directo y/o indirecto para ud. y su Comunidad :	x	
3	Considera que esta acción ó actividad, cubre en gran medida sus expectativas respecto a este tema :		x
4	Considera que este tipo de acciones ó actividades, fortalecen la Participación Ciudadana, Contraloría Social y el ejercicio del Poder Popular :	x	
5	Considera que este tipo de acciones ó actividades Institucionales, deberían repetirse :	x	
Totalización Numérica Individual →		4	1
Totalización Numérica General →		5	
Representación Porcentual Individual →		80%	20%

3.4. GENERALIDADES PARA LA FORMULACIÓN DE LOS CONSECUTIVOS PLANES OPERATIVOS ANUALES :

Los *Planes Operativos Anuales* estarán vinculados y derivarán del presente *Plan Estratégico Institucional*, por consiguiente es imperativo puntualizar en algunas

definiciones y conceptualizaciones para homologar los criterios que servirán de guía en la elaboración de dichos planes:

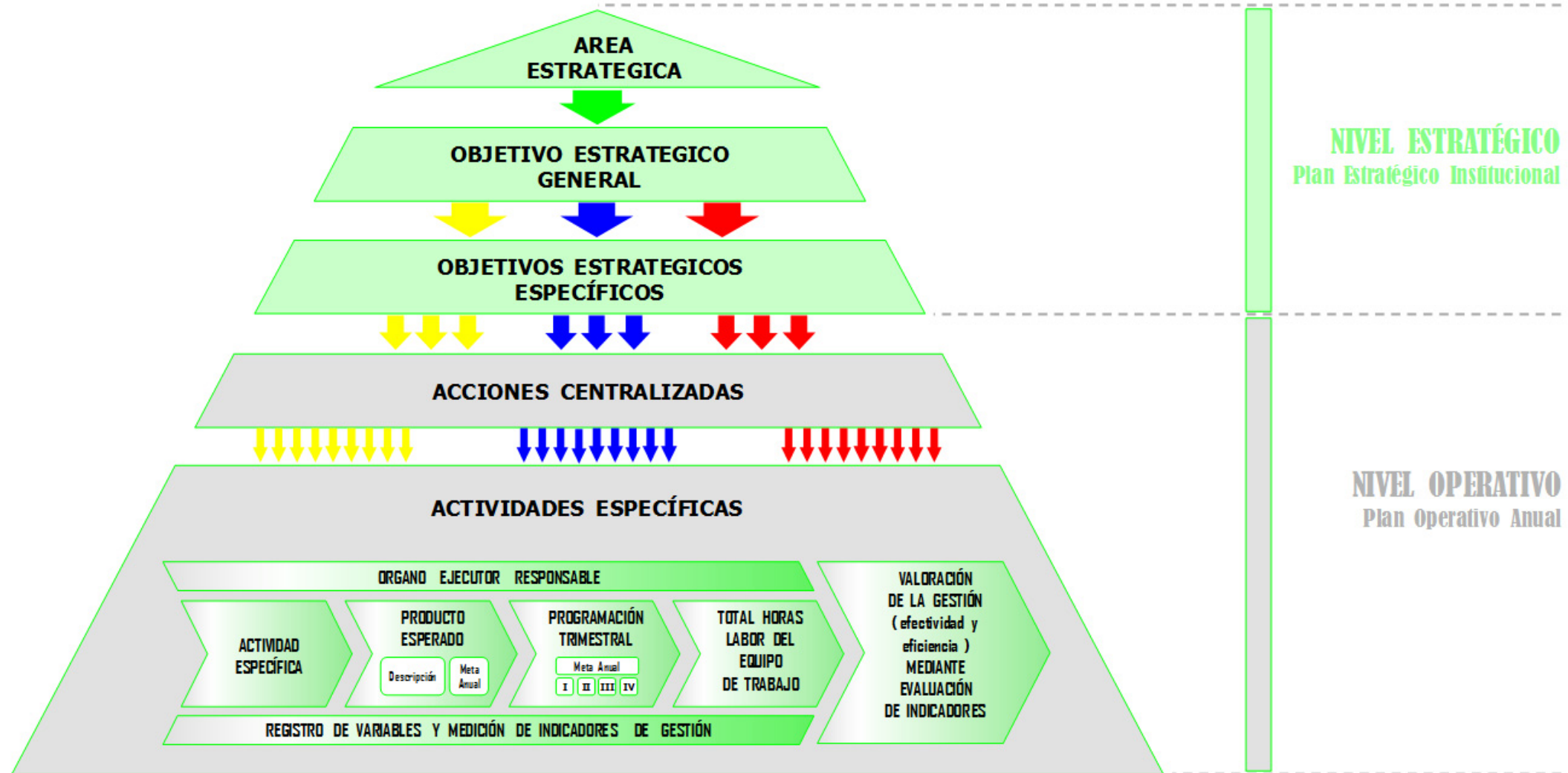
Cuadro N° 09
Comparativo entre Plan Estratégico Institucional y Planes Operativos Anuales

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	PLAN OPERATIVO ANUAL
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visualización, anticipación y diseño de acciones para moldear los futuros probables que pudieren presentarse, permitiendo prepararnos para cualquier escenario posible y condicionar los mejores resultados factibles. Y así, no incurrir en reaccionar improvisadamente a los mismos futuros probables que pudieren rebosar la capacidad de respuesta de la Institución. ✓ Implica crear visión competitiva de la Institución en un horizonte de 4 años (2012-2015). ✓ Se elabora para revitalizar la misión de la Institución. ✓ Se pronostican y evalúan fortalezas y debilidades, así como amenazas y oportunidades, para lograr resultados exitosos en la gestión Institucional, y alcanzar una posición deseada. ✓ Se centra en aspectos como el mejoramiento continuo, la adaptación e innovación; enfatizando en la calidad y la excelencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Abarca ciclos presupuestarios de 12 meses (<i>año fiscal</i>). ✓ Debe asegurar que el desarrollo de las <i>Actividades Específicas</i> conlleven al logro de los <i>Objetivos Estratégicos Institucionales</i> definidos en el Plan Estratégico Institucional. ✓ Debe permitir monitorear la ejecución de las <i>Actividades Específicas</i>, evaluar el progreso de logros y tomar a tiempo los correctivos que ha lugar hubieren, para remediar las posibles desviaciones que alejen a la Institución de resultados exitosos. ✓ Se enfoca en aspectos tales como: pro-actividad, eficiencia, eficacia, efectividad, procesos, rendimiento, productividad y optimización de recursos. ✓ Responden al cómo Institucional (actividades y procedimientos que aseguren resultados positivos, mediante la conversión inteligente de recursos materiales, presupuestarios y humanos; en un servicio efectivo, eficaz y eficiente del <i>Control Fiscal Estatal</i>).

Adicionalmente, para visualizar mejor la labor de diseño, estructuración y vinculación de los *Planes Operativos Anuales*, que deben derivar del presente

Plan Estratégico Institucional, a continuación se muestra un infograma descriptivo :

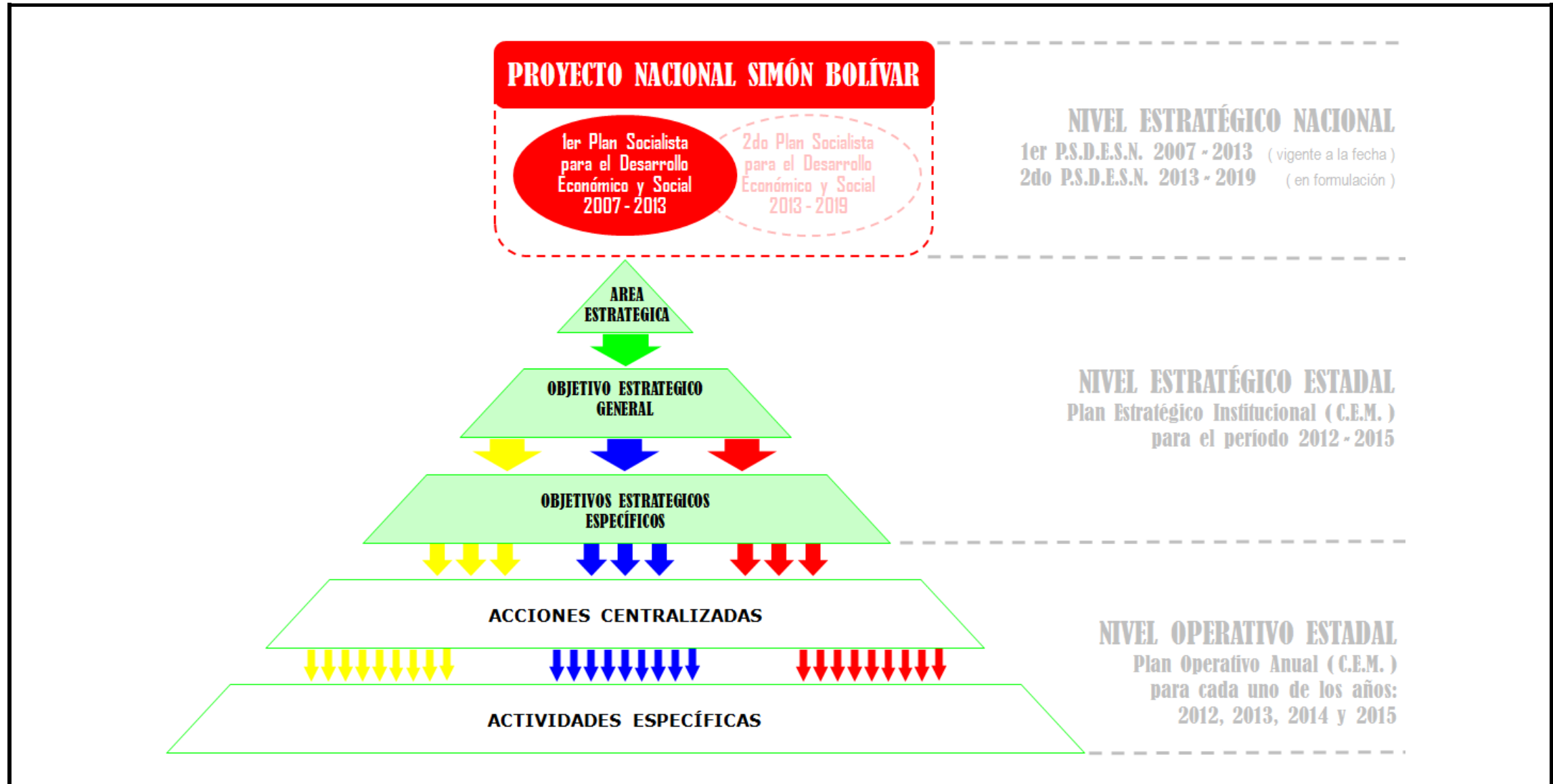
Figura N° 02
Visión Piramidal Jerarquizada de la Estructura Lógico-Estratégica Institucional



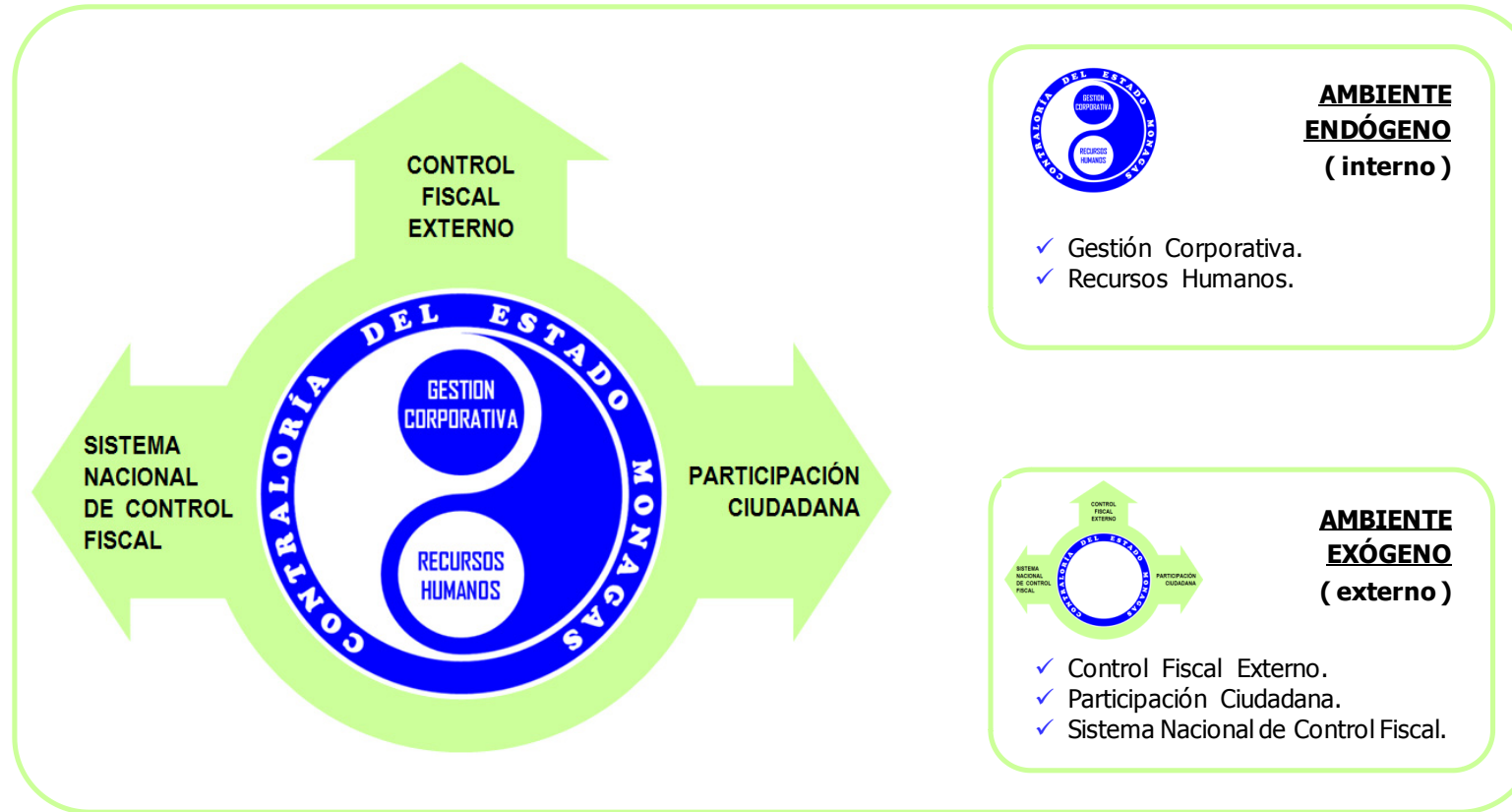


ANEXOS

(Resumen Ejecutivo del Plan Estratégico Institucional 2012 - 2015)



**ÁREAS DE INTERÉS ESTRATÉGICO
 PARA LA CONTRALORÍA DEL ESTADO MONAGAS**



AREAS ESTRATÉGICAS PRIORIZADAS

01: CONTROL FISCAL EXTERNO

02: PARTICIPACIÓN CIUDADANA

03: RECURSOS HUMANOS

04: GESTIÓN CORPORATIVA

05: SISTEMA NACIONAL DE CONTROL FISCAL

ÁREA ESTRATÉGICA		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
		GENERALES		ESPECÍFICOS	
		Cód.	Enunciado	Cód.	Enunciado
1: CONTROL FISCAL EXTERNO	[1]	DIRIGIR LAS ACTUACIONES DE CONTROL FISCAL AL MEJORAMIENTO INTEGRAL DE LA GESTIÓN ESTADAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	[1.01]	Fortalecer y profundizar las Actuaciones de Control Fiscal, con mayor celeridad, calidad y efectividad, priorizando sobre las Áreas de Interés Estratégico para el desarrollo del Estado Monagas. <i>En aras del mejor aprovechamiento de las capacidades operativas de la CEM (recursos materiales, financieros y humanos), y del factor tiempo, a propósito de lograr la mayor efectividad en lo referente a la salvaguarda del patrimonio público estatal, con el desarrollo de las actuaciones de control donde aplicare; es imperativo realizar una priorización de las acciones a desarrollar, dando prelación a las áreas de mayor interés estratégico e impacto social y económico para la colectividad monaguense, en las cuales serán focalizados los esfuerzos, iniciativas y recursos disponibles. Con ello también se potencia la relación Costo-Beneficio, en cumplimiento del principio de economía en el ejercicio del Control Fiscal, de manera que su costo no exceda los beneficios esperados. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en la CRBV (Artículos 141 y 143); LOCGR y SNCF (Artículos del 23 al 26, y del 42 al 48, 51 y 52, entre otros); Ley de Contraloría del Estado Monagas (Artículos del 2 al 4, del 6 al 8, 12 numeral 8, 21, del 33 al 41, del 49 al 51, del 59 al 61, entre otros) y Ley Orgánica de la Administración Pública (Artículos 18, 19, 24 y 25).</i>	
		<i>La CEM en ejercicio de las facultades, atribuciones y funciones establecidas en el ordenamiento jurídico constitucional, legal y sub-legal vigentes; deberá verificar con criterios de oportunidad, transparencia y excelencia; la legitimidad, exactitud, sinceridad, eficacia, economía, eficiencia, calidad e impacto de las operaciones y resultados de la gestión, de organismos y entidades sujetos a su control. Todo ello conjugado a la visión estratégica de priorizar el rol preventivo de este Órgano de Control Fiscal Externo, sobre su rol sancionatorio, resultando más productiva la labor de salvaguarda al patrimonio público estatal, si focalizamos las actuaciones de control a Prevenir y Corregir las posibles causas de las desviaciones y/o debilidades, generadoras de acciones sancionatorias y/o resarcitorias; antes que a Imputar y Sancionar por el hecho punible ya consumado. Bajo esta perspectiva, se estará coadyuvando de manera más efectiva al mejoramiento continuo y sostenido del desempeño de las instituciones públicas del Estado Monagas. Lo anterior tiene su basamento legal en la LOCGR y SNCF (Artículo 23) y la Ley de Contraloría del Estado Monagas (Artículos 21 y 22).</i>	[1.02]	Ejercer las Potestades Investigativas, Sancionatorias y/o Resarcitorias; con sólidos criterios de Equidad, Oportunidad y Transparencia. <i>El marco jurídico normativo vigente, consagra la potestad de todos los Órganos de Control Fiscal para realizar las operaciones investigativas necesarias, a fin de determinar la ocurrencia de actos, hechos u omisiones, contrarios a las disposiciones legales y/o sub-legales que pudieran dar lugar a acciones fiscales. Otorgándose facultades para imponer sanciones, mediante la aplicación de procedimientos para la Determinación de Responsabilidades Administrativas, Formulación de Reparos e Imposición de Multas, según corresponda y si ha lugar hubiere; respetando el debido derecho a la defensa. La CEM ejercerá estas potestades con los mayores principios de ecuanimidad, rectitud y apego a la Ley y al derecho; con el fin de salvaguardar el patrimonio público estatal (ver la CRBV: Artículos 139, 141, 143, 274; LOCGR y SNCF: Artículos 77, 79, 81, 82, 91, 93, 95 y Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 63, 67, 75, 77 y 79, entre otros).</i>	
			[1.03]	Desplegar actividades de Asistencia, Asesoría y Actualización Normativa, Técnica y Jurídica en materias de Gestión Pública, destinadas a los Organismos y Entidades bajo el Control Fiscal de la CEM, para la prevención de riesgos que comprometan el Patrimonio Público Estatal. <i>Refiere el hecho de brindar con la mayor amplitud, integridad y profesionalismo posibles, las Asesorías Técnico-Jurídicas conjuntamente con el desarrollo de otras actividades afines, a los Órganos y Entes bajo el Control Fiscal de la CEM, extendiendo el ofrecimiento a las máximas autoridades públicas estatales; en materias asociadas a la más adecuada disposición y administración del patrimonio público estatal, para cuidar el apego a la legalidad, eficacia, economía, eficiencia, calidad e impacto social positivo de sus operaciones. Entendiendo esto, como una iniciativa que aportará valor agregado al fortalecimiento de la Gestión Pública Estatal en su función de gobierno, coadyuvando al logro de sus objetivos y metas, con la transparencia y efectividad esperadas. Todo ello, con el firme propósito de contribuir a la prevención de las desviaciones y/o debilidades, generadoras de acciones sancionatorias y/o resarcitorias, en la lucha contra la corrupción (ver la CRBV: Artículos 139, 141 y 274; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 12 numerales 2 y 8, 21 y 61; la LOCGR y SNCF: Artículos 23 y 24; y Ley Orgánica de la Administración Pública: Artículos 24 y 25).</i>	
			[1.04]	Promover la Implantación y/u Optimización del Sistema de Control Interno en los Órganos y Entes de la Administración Pública Estatal. <i>Los Sistemas de Control Interno en todos y cada uno de los Órganos y Entes sujetos al control, vigilancia y fiscalización de la CEM, revisten de vital importancia por cuanto comprenden el plan de organización, las políticas, normas, métodos y procedimientos adoptados dentro de tales instituciones públicas, para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia, economía y calidad en sus operaciones, estimular la observancia de las directrices prescritas y lograr el cumplimiento de su misión, objetivos y metas. En tal sentido, constituyen el principal dispositivo para su correcto desempeño, de allí la trascendencia y valor estratégico de su cabal implementación y adecuado funcionamiento; por lo que la Contraloría del Estado Monagas desplegará importantes esfuerzos para asesorar técnicamente a los organismos y entidades sujetos a su control, en la implantación y/o evaluación de sus Sistemas de Control Interno, para instaurar el correspondiente Control Previo y Perceptivo; y como importante mecanismo para practicar el Control Fiscal Posterior (interno y/o externo) que proceda; así también, para poder determinar si su funcionamiento se ajusta a las normas básicas dictadas por la Contraloría General de la República. Este objetivo atenderá a las disposiciones de la LOCGR y SNCF sobre esta materia (Artículos del 35 al 40, del 42 al 48, 51, 52 y 92); Ley de Contraloría del Estado Monagas (Artículos 23 al 32, 33 numeral 6, 40 y 41) y a lo establecido en las Normas Generales de Control Interno (Resolución de la CGR N° 01-00-00-015 del 30.Abr.1997).</i>	
			[1.05]	Optimizar los mecanismos de seguimiento y evaluación de las Observaciones y Recomendaciones vinculantes, formuladas a los Órganos y Entes bajo el Control Fiscal de la CEM. <i>Parte importante de los resultados de las Actuaciones de Control Fiscal, son la oportuna y pertinente emisión de observaciones y recomendaciones a ser aplicadas por los Órganos y Entes públicos objeto de tales procedimientos (Auditorías, Inspecciones, Fiscalizaciones, Exámenes, Estudios, Análisis, etc.), con la finalidad de generar los respectivos Planes de Acciones Correctivas que enmienden las causas de las desviaciones y/o debilidades, generando los beneficios que contrarresten a los efectos en los hallazgos; y en definitiva, mejorar el desempeño de los mismos. Es por ello, que hacerle un seguimiento riguroso y perspicaz al cumplimiento de todo lo anterior (observaciones, recomendaciones y planes de acciones correctivas), constituye un valioso, práctico y efectivo mecanismo de control, que suma ventajosas iniciativas y esfuerzos a fin de mejorar la Gestión Pública Estatal. Este objetivo está basado en la amplia normativa legal y sub-legal que rige la materia, particularmente señalado en los Artículos 37, 51 y 76 de la Ley de Contraloría del Estado Monagas, en concordancia con lo establecido en los Artículos 48, 63 y 92 de la LOCGR y SNCF.</i>	

ÁREA ESTRATÉGICA		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		
		GENERALES	ESPECÍFICOS	
		Cód.	Enunciado	Cód.
2: PARTICIPACIÓN CIUDADANA	[2]	FOMENTAR Y CONSOLIDAR LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL EJERCICIO EFECTIVO DEL CONTROL SOCIAL, SOBRE EL MANEJO DEL PATRIMONIO PÚBLICO ESTADAL Y LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.	[2.01]	Generar y afianzar mecanismos de Participación Ciudadana en el ejercicio de la Contraloría Social, sobre los Servicios, Bienes y Recursos que conforman el Patrimonio Público Estadal. <i>La Participación Ciudadana en la ejecución y el control de la Gestión Pública, es un hecho ampliamente consagrado en las disposiciones de rango Constitucional y Legal vigentes, que en esta materia se le ha denominado Contraloría Social. Constituyendo un elemento de mucho peso, que se ha incorporado en la formulación de los diversos Planes de Desarrollo Económico y Social, Estratégicos, etc.; en los diferentes niveles de gobierno (Nacionales, Estadales, Distritales, Municipales, etc.). La Contraloría del Estado Monagas consciente de esta realidad, promoverá mecanismos institucionales que privilegien la participación protagónica de las ciudadanas y los ciudadanos, por iniciativa individual ó colectiva, como instancias del Sistema Nacional de Control Fiscal, en el ejercicio de la función contralora sobre la gestión gubernamental, para la vigilancia y salvaguarda del patrimonio público estadal, en lo referente a la calidad en la prestación de los Servicios Públicos, el manejo de los Bienes, y los Recursos Presupuestarios y Financieros administrados por las instituciones públicas del Estado Monagas; de conformidad con lo establecido en el marco Constitucional (CRBV: Artículos 62, 132, 139, 141, 143 y 184); Legal (LOCGR y SNCF: Artículos 1, 6, 23, 24 numeral 4, 25 numeral 7, 52, 56 y 75; la Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 1, 5, 7 numeral 6, 8, 12 numeral 9, 21, 22 numeral 5, 33, 41, 46, 62 y 70; Ley Orgánica de Contraloría Social: todo su contenido; Ley Orgánica de la Administración Pública: Artículos 1, 3, 5, 6, 10, del 138 al 142; Ley Contra la Corrupción: Artículos 8, 9, 10 y 12; y la Ley Orgánica para la Gestión Comunitaria de Competencias, Servicios y Otras Atribuciones: Artículos 1, 2, 3, 6, 21 numeral 5, del 23 al 25, 27, 32 numeral 5; Ley Orgánica del Poder Popular: Artículos 1, 8 numerales del 5 al 12, y Artículo 19, entre otros); y Sub-legal vigente (Normas para Fomentar la Participación Ciudadana, Resolución 01-00-000225 del 20.Ago.2007 de la CGR).</i>
		<i>En virtud a la nueva realidad ética y moral de la vida republicana: "El ciudadano como parte del Estado y corresponsable del hecho público"; contenido en la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV: Artículos 62, 132, 141 y 184), aunado al amplio marco legal que lo sustenta (Ley Contra la Corrupción, Ley Orgánica del Consejo Federal de Gobierno, Ley Orgánica de las Comunas, Ley Orgánica de los Consejos Comunales, Ley Orgánica del Poder Popular, Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular, Ley Orgánica de Contraloría Social); así como las normas sub-legales que la regularizan (Normas para Fomentar la Participación Ciudadana: Resolución 01-00-000225 del 20.Ago.2007 de la CGR). Todo ello, a objeto de formar una nueva cultura social, basada en la conciencia solidaria del ciudadano, que reconozca sus debilidades individuales y su fortaleza colectiva, el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, en corresponsabilidad con las instituciones gubernamentales, para construir un sector público al servicio del pueblo, que conduzca a la transformación de la sociedad, ampliando los espacios de participación activa de la ciudadana. En tal sentido, es obligación del Estado Venezolano y en particular de la Contraloría del Estado Monagas, crear las condiciones más favorables para facilitar y promover la Participación Ciudadana en el Control de la Gestión Pública, ejerciendo la Contraloría Social y la lucha contra la corrupción; conjuntamente con la promoción de la ética pública y la moral administrativa. Desarrollando con todo ello, el Principio de Responsabilidad Social Institucional.</i>	[2.02]	Consolidar y optimizar los procesos de recepción y gestión de Denuncias, Atención y Asistencia Técnico-Jurídica al Ciudadano, en el ejercicio de la Contraloría Social. <i>Establece la responsabilidad de obligatorio cumplimiento de la CEM, por órgano de la Oficina de Atención Ciudadana y Control Comunitario, y por disposición Constitucional, Legal y Sub-Legal (CRBV: Artículos 62, 139, 141 y 143; LOCGR y SNCF: Artículos 5, 75 numeral 2, 96; Ley Orgánica de Contraloría Social: Artículos 1, 2, 3, 5, del 7 al 9, 13, 15; Ley Orgánica de la Administración Pública: Artículos del 1 al 10, del 138 al 142; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 4, 5, 22 numeral 5, 62 numeral 2; y Ley Contra la Corrupción: Artículos del 8 al 10, entre otros); de recibir, tramitar, valorar, decidir o resolver; denuncias, quejas, reclamos, sugerencias o peticiones; iniciar los procedimientos administrativos que ha lugar hubiere, si procede y le corresponde; ó caso contrario, remitirlas al ente u organismo que tenga competencia para conocerlas; según sea el caso. Así como también, deberá atender, orientar, apoyar, asesorar e instruir, a las(os) ciudadanas(os) que acudan a solicitar información, requerir documentos, o interponer cualquier iniciativa popular; vinculadas con la Participación Ciudadana en el ejercicio del Control Social sobre la Gestión Pública Estadal. En tal sentido, solventará de forma oportuna y efectiva, la tramitación de los requerimientos de la ciudadanía (ver Ley Orgánica del Poder Popular: Artículos 1, 8 numerales del 5 al 12, y Artículo 19).</i>
			[2.03]	Impulsar y reforzar los procesos de Capacitación y Formación de Ciudadanas(os) y Organizaciones Populares, en el correcto manejo de los recursos y/o servicios públicos otorgados; y en el efectivo ejercicio de la Contraloría Social sobre la Administración Pública Estadal. <i>Describe la necesidad de llevar a cabo una serie de actividades para instruir, capacitar y desarrollar habilidades en la ciudadanía en general, y particularmente a los miembros de los Consejos Comunales y cualquier otra forma organizativa popular; para el transparente y adecuado manejo de los servicios, bienes y recursos públicos estadales que le fueren conferidos para su administración y disposición de manera directa. Así como también, en la práctica de la Contraloría Social para la vigilancia y control sobre la prestación de los servicios públicos, la ejecución de obras y proyectos llevados a cabo en sus comunidades por instituciones públicas estadales. Este objetivo está enmarcado dentro de las disposiciones contenidas en la CRBV (Artículos 62, 132, 184 y 274); LOCGR y SNCF (Artículos 1, 6, 24 numeral 4, 25 numeral 7, 52 y 75 numeral 4); Ley Orgánica de Contraloría Social (Artículos del 1 al 5, del 16 al 18); Ley Orgánica para la Gestión Comunitaria de Competencias, Servicios y Otras Atribuciones (Artículos 1, 2, 3, 6, 21 numeral 5, del 23 al 25, 27, 32 numeral 5, entre otros); Ley Orgánica del Poder Popular (Artículos 1; 8 numerales 5, 6 y 9; como también el Artículo 19); y la Ley de Contraloría del Estado Monagas (Artículos 1, 5, 7 numeral 6, 8 numeral 6, 22 numeral 5, 41 y 62 numeral 4).</i>
			[2.04]	Fomentar la siembra de Valores Éticos, Morales, Cívicos y Culturales, en los espacios educativos del Estado Monagas, como práctica constructivista para concientizar y sensibilizar a la población infantil y juvenil, sobre el flagelo de la corrupción, su nocivo efecto a la Comunidad y al País. <i>Se trata del desarrollo e implementación de programas de inducción y enseñanza de la ética y moral, familiar y republicana, para sembrar y difundir la práctica de las buenas conductas cívicas en todos los ámbitos del quehacer humano, iniciando por los espacios de formación y educación de las generaciones de relevo, convergiendo en ambientes escolares para niños, niñas y adolescentes del Estado Monagas; plantando y enraizando valores necesarios para crear conciencia ciudadana y comunitaria, en la lucha contra el flagelo de la corrupción, bajo el principio de que "Es mejor educar al Niño, para no castigar al Hombre". En virtud de lo cual, se formularan planes, programas y/o proyectos, orientados a la población infantil y juvenil, con aplicación en su ambiente familiar; para en definitiva, influir positivamente en su comunidad. Este objetivo es particularmente considerado de cuantiosa valía dentro de la conceptualización y aplicación del Principio de Responsabilidad Social Institucional; y está enmarcado dentro del espíritu, propósito y razón de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV: Artículos 102, 107 y 274); la Ley Orgánica de Contraloría Social (Artículos 1, 3, 5 numerales 1 y 5; como también los Artículos 6 y del 16 al 18) y la Ley Orgánica del Poder Ciudadano (Artículo 56), entre otras.</i>
			[2.05]	Promover la creación y vigilar el adecuado funcionamiento de las Oficinas de Atención Ciudadana en todos los Órganos y Entes bajo el control fiscal de la CEM. <i>Constituye la necesidad de inducir a la creación de las OAC y/o vigilar por su adecuado funcionamiento, en todos los órganos y entes públicos estadales, de conformidad con lo establecido en el marco Constitucional (CRBV: Artículos 5, 62, 132, 139, 141 y 143); Legal (Ley Contra la Corrupción: Artículos del 8 al 10; LOCGR y SNCF: Artículos 1, 6, 24 numeral 4, 25 numeral 7, 52, 75 y 76; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 1, 5, 7 numeral 6, 12 numeral 9, 22 numeral 5, 41 y 62; Ley Orgánica de la Administración Pública: Artículos del 1 al 10; Ley Orgánica del Poder Popular: Artículos 1, 8 numerales del 5 al 12, y Artículo 19; Ley Orgánica de Contraloría Social: todo su contenido) y Sub-Legal (Normas para Fomentar la Participación Ciudadana - Resolución 01-00-000225 del 20.Ago.2007 de la CGR); para el fomento y consolidación de la Participación Ciudadana en el ejercicio del Control Social sobre la Gestión Pública en general (prestación de servicios, disposición de bienes y administración de recursos presupuestarios y financieros) y la lucha contra la corrupción e impunidad en el Estado Monagas.</i>

ÁREA ESTRATÉGICA		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
		GENERALES		ESPECÍFICOS	
		Cód.	Enunciado	Cód.	Enunciado
3: RECURSOS HUMANOS	[3]	FORTALECER INTEGRALMENTE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO ADSCRITO A LA INSTITUCIÓN.	[3.01]	Perfeccionar los procesos de Selección, Captación e Ingreso del personal. <i>Señala la necesidad de refinar las políticas y métodos aplicados en los procedimientos de selección e ingreso de personal; pues, si deseamos desarrollar un proceso continuo y evolutivo de mejoramiento institucional, debemos incorporar a nuestra organización aquellas personas capaces de generarlo, con talento y/o disposición para ello; sin limitarse a evaluar sólo su nivel académico, extenderse también a su trayectoria laboral, experiencia profesional y capacidad de desarrollo cognitivo mostrado. Aunado a ello, es importante considerar la trayectoria ética y moral del candidato y/o aspirante como nuevo ingreso, con la exploración de sus antecedentes civiles, penales y otros en la administración pública (ver LOCGR y SNCF: Artículo 105 párrafo 3ro; Estatuto de Personal de la CEM por Resolución Organizativa N° 003-12 del 01.Ago.2012: Artículos 9, 10, del 14 al 18 y 38).</i>	
		<i>El componente humano de la CEM es su recurso estratégico más importante y el factor que determina la diferencia entre el éxito o el fracaso, en el cabal cumplimiento de su MISIÓN institucional y la progresiva construcción de su VISIÓN. Fortalecer este valioso recurso, potenciando su desarrollo profesional y rendimiento laboral, a través de la capacitación, adiestramiento, motivación, orientación al logro y la excelencia; redundará inequívocamente en cuantiosos beneficios mutuos, tanto para la institución como para el funcionario. Todo ello supone, optimizar las relaciones empleado-empleador, enfatizando en mejorar el perfil y estímulo de los funcionarios, y no en la sustitución del personal o limitación de su desempeño laboral, para lo cual es necesario ver al recurso humano como una fuente de ventajas competitivas y no simplemente como un costo ordinario. La CEM, entendiendo esta realidad, concibe a la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo en su personal, no como un Gasto Corriente, sino como un Gasto de Inversión Social, para capitalizar y revalorizar constantemente, a su activo más importante: SU RECURSO HUMANO.</i>	[3.02]	Efectuar la administración y evaluación del personal, con sólidos y modernos criterios de Gerencia del Recurso Humano, bajo los principios de equidad, rectitud y oportunidad. <i>La administración y regular evaluación del personal que conforma a cualquier organización, tanto pública como privada, son procesos de vital importancia para el adecuado manejo de su activo más valioso: su Capital Humano. Atendiendo a un ejercicio acertado y constructivo del gerenciamiento estratégico del recurso humano, para alcanzar y mantener un clima laboral y una cultura organizacional que facilite y motorice el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos institucionales. En este sentido, se diseñarán y aplicarán, políticas, lineamientos y procesos, enmarcados dentro de las normas Constitucionales, Legales y Sub-Legales que rijan esta materia, cuidando la vigencia de cada uno de estos instrumentos jurídicos y técnicos; entre las más importantes destacan: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; LOCGR y SNCF; Ley del Estatuto de la Función Pública; Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; LOPCYMAT; Ley de Contraloría del Estado Monagas; aunado a los respectivos Reglamentos de las Leyes citadas; Estatuto de Personal de la CEM, Reglamento Interno de la CEM, Resoluciones Organizativas de la CEM, etc... Este compendio normativo es referenciado con carácter enunciativo y no limitativo, citando a las más emblemáticas relacionadas con este tema.</i>	
			[3.03]	Desarrollar el Talento Humano potenciando sus Conocimientos, Capacidades y Habilidades, en el ámbito de sus competencias. <i>El fomento y promoción del conocimiento y la profesionalización, para incrementar las capacidades cognitivas, habilidades y destrezas de todo el personal al servicio de la CEM, son elementos fundamentales para el éxito en el ejercicio del control fiscal como proceso medular de la institución; así también en la gestión técnica, jurídica y administrativa de apoyo. La Gestión del Conocimiento es un proceso continuo de adquisición, adjudicación y análisis de información, para desempeñarse con mayor asertividad, efectividad, calidad y oportunidad en el ejercicio de las funciones y/o labores asignadas; con ello se busca convertir al funcionario en un "generador de ideas, acciones y soluciones". Las organizaciones exitosas reconocen la importancia creciente del capital intelectual de quienes las integran y utilizan su conocimiento en beneficio de toda la institución; adicionalmente se esfuerzan por retener, compensar y dar reconocimiento a las personas y a su trabajo, a efectos de motivarlos e incrementar su compromiso y fidelidad hacia la organización. En tal sentido, la CEM podrá apoyarse en instituciones como la Fundación para el Desarrollo Integral y Capacitación de la Contraloría del Estado Monagas (FUNDICEM), Instituto de Altos Estudios de Control Fiscal y Auditoría de Estado "Gumersindo Torres" (COFAE), Colegios Profesionales, Universidades e Institutos Educativos afines (ver Estatuto de Personal de la CEM por Resolución Organizativa N° 003-12 del 01.Ago.2012: Artículos 32 y 38).</i>	
			[3.04]	Mejorar las Condiciones Laborales conjuntamente con los Beneficios Sociales y Económicos otorgados al personal. <i>Con acierto gerencial y sentido humanista, las máximas autoridades de la CEM deben esforzarse en garantizar a todo su personal, un sistema salarial, de bienestar social y estabilidad laboral, que constituya un paquete remunerativo atractivo y de suficiente competitividad en el mercado empleador, permitiendo un adecuado nivel de vida a los trabajadores y sus familias, generando elevados niveles de motivación, compromiso y sentido de pertenencia institucional, que promueva los mayores índices de rendimiento y desempeño en el ejercicio de sus funciones. Para ello, deberá focalizarse en el mejoramiento continuo de las siguientes áreas: Sistema de Remuneraciones y Compensaciones, Sistema de Evaluación y Ascensos sobre la Base del Mérito, Clasificación de Cargos, Planificación de Carrera y Estabilidad Laboral, Régimen Disciplinario, Asistencia Médico-Hospitalaria, Previsión y Seguridad Social, Estrategias de Retención de Personal y otros (ver Estatuto de Personal de la CEM por Resolución Organizativa N° 003-12 del 01.Ago.2012: Artículos del 22 al 31, del 39 al 68, 75 y 77).</i>	
			[3.05]	Promover Actividades Culturales, Recreacionales y Motivacionales que propugnen a elevar la mística, autoestima y espíritu de grupo en todo el personal de la CEM. <i>La CEM como órgano público al servicio del Estado y el Pueblo Monaguense, de conformidad con los postulados humanistas plasmados en el "Proyecto Nacional Simón Bolívar" para el desarrollo económico y social de la nación, y dentro del marco jurídico establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT: Artículos del 1 al 4, 53 numeral 12, 54 numerales 4 y 11, 55 numerales 1, 6 y 9, 56 numerales 6 y 12, 59 numeral 4), promoverá e incentivará la ejecución de programas y/o acciones para la sana recreación y el esparcimiento institucionales, con actividades culturales, cívicas, deportivas y motivacionales en general; para el sostenimiento de excelentes relaciones inter-personales entre el recurso humano adscrito a este Órgano de Control, coadyuvando con ello a un óptimo ambiente laboral y organizacional, aunado al mejoramiento del bienestar, la salud y calidad de vida de los trabajadores, trabajadoras y sus familiares, como valor agregado al trabajo (ver Estatuto de Personal de la CEM por Resolución Organizativa N° 003-12 del 01.Ago.2012: Artículos del 40 al 44 y 65).</i>	

ÁREA ESTRATÉGICA 4: GESTIÓN CORPORATIVA		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
		GENERALES		ESPECÍFICOS	
		Cód.	Enunciado	Cód.	Enunciado
		[4]	CONSOLIDAR UNA INSTITUCIÓN MODERNA, CIMENTADA EN LA CULTURA DE LA CALIDAD Y EL MEJORAMIENTO CONTÍNUO DE SU GESTIÓN, PROCESOS Y RESULTADOS.	[4.01]	Propugnar al Mejoramiento Continuo e Integral del Sistema de Control Interno, basado en la gestión de la calidad y la excelencia. <i>De conformidad con lo establecido en la LOCGR y SNCF (Artículos del 33 al 40, y Artículo 92); Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público (Artículos 131, 132 y 134); Ley de Contraloría del Estado Monagas (Artículos 3, y del 22 al 31) y las Normas Generales de Control Interno (Resolución de la CGR N° 01-00-00-015 del 30.Abr.1997) entre otras; el Sistema de Control Interno comprende el plan de organización, las políticas y normas; así como los métodos y procedimientos adoptados por la Institución para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa; promover la eficiencia, economía y calidad en sus operaciones; estimular la observancia de las políticas prescritas; y en definitiva, lograr el cabal cumplimiento de su misión, objetivos y metas. En tal sentido, es imperativo establecer y mantener un mecanismo estructurado, integral e integrado de Control de Gestión Interna, apoyado en el uso de adecuadas herramientas tecnológicas, que permitan el seguimiento, evaluación y control de los planes y compromisos de gestión, de manera confiable y eficaz, bajo la orientación de las directrices y lineamientos estratégicos establecidos por la máxima autoridad de la CEM; propiciando la coherencia organizativa, funcional y procedimental; evitando la dispersión de esfuerzos y recursos, logrando resultados positivos con mayor efectividad y total sujeción al ordenamiento jurídico, en el ejercicio de las funciones de Control Fiscal. Con todo ello, se busca insertar a la organización y a su recurso humano, en la cultura del cambio evolutivo como factor de progreso, a través de la evaluación y el mejoramiento continuo de todos sus procesos, productos y servicios; así como el establecimiento, mantenimiento y perfeccionamiento de los estándares de calidad y excelencia.</i>
			<i>La CEM, en aras de establecer una sólida estructura institucional que garantice el íntegro cumplimiento de su Misión y el progresivo forjamiento de su Visión; considera imperativo la edificación y consolidación de una cultura organizacional y funcional moderna, basada en el pensamiento constructivo y estructurado del mejoramiento continuo, capaz de adaptarse y asumir con éxito la dinámica pública; que permita y promueva el desarrollo de una Gestión de la Calidad y la Excelencia, por procesos y resultados positivos, efectivos y oportunos, que genere las sinergias corporativas para el desarrollo de las acciones necesarias que nos conlleven a la cabal consecución de las metas y objetivos planteados. Todo ello requerirá de la dirección y conducción de un liderazgo por convicción que motorice a toda la organización; de un recurso humano con la aptitud, capacitación, experiencia y motivación, necesarias para cumplir con sus obligaciones de manera óptima; con líneas de responsabilidades y funciones claramente definidas y asignadas; con los recursos tecnológicos y económicos requeridos para la fluida ejecución de los procesos medulares y de apoyo; aunado a un Sistema de Control Interno que ofrezca una metodología adecuada a la normativa legal y sub-legal establecida, unido a una evaluación coherente, preventiva y constante, de todos los procesos inherentes a la Institución.</i>	[4.02]	Respaldar a la Unidad de Auditoría Interna en su gestión de control fiscal. <i>La Unidad de Auditoría Interna (UAI) de la Contraloría del Estado Monagas (CEM), es una unidad especializada que presta un servicio de examen posterior, objetivo, sistemático y profesional, de la gestión operativa, administrativa, presupuestaria y financiera desarrollada por este Órgano de Control; sin injerencia alguna en dichos procesos. Y por ello goza de particular independencia dentro de la Organización, aún cuando está integrada a la estructura interna de la misma, con adscripción directa a la máxima autoridad de la CEM; formando parte además, del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF). Todo ello fundamentalmente, con el objeto primordial de contribuir al logro de los objetivos institucionales, de conformidad con la normativa legal vigente (ver el Reglamento de la LOCGR y SNCF: Artículos del 19 al 21). A tales efectos, la UAI está legalmente facultada para realizar auditorías, inspecciones, fiscalizaciones, estudios e investigaciones de todo tipo y de cualquier naturaleza; actuaciones orientadas a fortalecer la institución de la cual forman parte, mediante la formulación de recomendaciones dirigidas a erradicar las causas de las desviaciones detectadas que ha lugar hubiere, y a mejorar sus procesos administrativos y operativos. Así como también, brindar oportunas asesorías, a objeto de prevenir la ocurrencia de actos, hechos u omisiones contrarios a las normas legales o sublegales establecidas, evitando posibles daños al Patrimonio Público Estadal. Todo lo anterior, sin interferir en los actos típicamente administrativos y/u operativos de la institución. Es por ello, que la CEM como institución al servicio del Estado y del Pueblo Venezolano, debe apoyar integralmente a la UAI para su mejor y mayor desempeño, en aras de propugnar a su vez, el mejoramiento cabal, progresivo y consistente, de la gestión contralora de la CEM. A cuyos efectos deberá entre otras cosas, dotarla de todos los recursos (financieros, materiales, equipamiento y rhh), herramientas y mecanismos necesarios, para cumplir efectiva y oportunamente los cometidos que le han sido asignados (ver LOCGR y SNCF: Artículos 25, 26, 30, 40, 41, del 56 al 64, 77, 85, del 93 al 95, y 97; Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público: Artículos 1, 135 y 136; Ley de Administración Financiera del Estado Monagas: Artículos 1 y del 101 al 103; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos del 22 al 24, del 28 al 31, y del 41 al 48; Normas Generales de Control Interno: Artículo 8 literal "d", y Artículos del 11 al 14; Lineamientos para la Organización y Funcionamiento de las Unidades de Auditoría Interna: por Resolución de la CGR N° 01-00-000068 del 15.Abr.2010; Circular CGR N° 01-00-000872 del 27.Oct.2010 y Circular CGR N° 01-00-000958 del 23.Dic.2011; entre otros documentos normativos).</i>
				[4.03]	Optimizar la administración de los Recursos Presupuestarios y Financieros asignados a la Institución. <i>En virtud a la práctica de los Principios de Austeridad y Rendición de Cuentas como Política Institucional de la CEM, enmarcados dentro del amplio contexto Constitucional, Legal y Sub-Legal que rige la materia (CRBV: Artículos 311 párrafo 1ro, y 315; LOCGR y SNCF: Artículos 35, 38, 51 y 52; LOAP: Artículos 10 y 20; LOAFSP: Artículos 1, 3, 9, 10, 14, 131 y 132; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículo 12 numerales 7 y 10, como también los Artículos 15, 16, 23 y del 41 al 48; Ley de Administración Financiera del Estado Monagas: Artículos 5, 6 numeral 1, 9, 10, 14, 22, 23, 37, 51 y 73, entre otros; Ley Contra la Corrupción: Artículos 1, 6, 7, 8, 17 y 18; Normas Generales de Control Interno; entre otros instrumentos normativos). Y consciente de las condiciones presupuestarias que debe manejar, se administrará con sólidos criterios de racionalidad económica, equilibrio fiscal, eficacia, eficiencia, transparencia, responsabilidad, rendición de cuentas, paralelismo de la forma, apego a la legalidad y a la norma técnico-metodológica que rige la materia para la formulación, ejecución y cierre del ejercicio presupuestario anual. A cuyos efectos, el manejo y disposición de los Recursos Presupuestarios y Financieros estará integrado y apoyará al Sistema de Control Interno de la Institución, cuyo fin es asegurar el cumplimiento de las normativas legales y reglamentarias establecidas, aunado a la salvaguarda de los recursos y bienes que integran el patrimonio de la CEM como Organismo Público Estadal.</i>
				[4.04]	Apuntalar los procesos y servicios de Apoyo Legal Institucional. <i>El importante componente jurídico que implica el ejercicio del Control Fiscal por parte de la Contraloría del Estado Monagas (CEM), para la salvaguarda del patrimonio público estadal, obliga el aseguramiento de un efectivo y confiable servicio de Apoyo Legal Institucional, que brinde asistencia profesional e intervenga en todos los asuntos jurídicos relacionados con este Órgano Contralor; indagando, actualizando, estudiando, aplicando y difundiendo en forma veraz y oportuna, toda la normativa legal vigente en el país, asociada a la gestión de administración pública. Y adicionalmente, atender los procedimientos jurisdiccionales en los que intervenga esta Contraloría, en defensa y protección de sus intereses institucionales. Así como también, preparar e instruir los Reglamentos, Resoluciones y demás actos administrativos dictaminados por la máxima autoridad de la CEM, para su respectiva publicación en Gaceta Oficial del Estado Monagas; todo ello en cumplimiento del marco legal establecido (LOCGR y SNCF: Artículos 35, 36 y 37; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 11, 12 numeral 4, 22 parágrafo único, 102 y 104; Ley Orgánica de Administración Pública: Artículo 12; y las Normas Generales de Control Interno; entre otras).</i>

ÁREA ESTRATÉGICA		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
		GENERALES	ESPECÍFICOS
Cód.	Enunciado	Cód.	Enunciado
4: GESTIÓN CORPORATIVA	<p>[4] CONSOLIDAR UNA INSTITUCIÓN MODERNA, CIMENTADA EN LA CULTURA DE LA CALIDAD Y EL MEJORAMIENTO CONTÍNUO DE SU GESTIÓN, PROCESOS Y RESULTADOS.</p> <p><i>La CEM, en aras de establecer una sólida estructura institucional que garantice el íntegro cumplimiento de su Misión y el progresivo forjamiento de su Visión; considera imperativo la edificación y consolidación de una cultura organizacional y funcional moderna, basada en el pensamiento constructivo y estructurado del mejoramiento continuo, capaz de adaptarse y asumir con éxito la dinámica pública; que permita y promueva el desarrollo de una Gestión de la Calidad y la Excelencia, por procesos y resultados positivos, efectivos y oportunos, que genere las sinergias corporativas para el desarrollo de las acciones necesarias que nos conlleven a la cabal consecución de las metas y objetivos planteados. Todo ello requerirá de la dirección y conducción de un liderazgo por convicción que motorice a toda la organización; de un recurso humano con la aptitud, capacitación, experiencia y motivación, necesarias para cumplir con sus obligaciones de manera óptima; con líneas de responsabilidades y funciones claramente definidas y asignadas; con los recursos tecnológicos y económicos requeridos para la fluida ejecución de los procesos medulares y de apoyo; aunado a un Sistema de Control Interno que ofrezca una metodología adecuada a la normativa legal y sub-legal establecida, unido a una evaluación coherente, preventiva y constante, de todos los procesos inherentes a la Institución.</i></p>	<p>[4.05] Impulsar la modernización y actualización de toda la Plataforma Telemática y Ofimática Institucional.</p> <p><i>El aprovechamiento de la tecnología como herramienta de trabajo para un desempeño más versátil, efectivo y confiable, en todas las áreas del saber y el quehacer humano, es sin lugar a dudas un exitoso acierto gerencial y operacional. Particularmente la CEM, consciente de estas bondades y su efecto potenciador de los procesos y resultados inherentes a la institución; propugnará la adquisición, implementación y uso de recursos tecnológicos de vanguardia; tales como medios electrónicos y digitales (Telemáticos: telecomunicaciones + redes informáticas y Ofimáticos: herramientas de software y/o aplicaciones de oficina, para crear, transmitir, recibir, almacenar y/o procesar textos, imágenes, datos e información), a efectos de modernizar y fortalecer a la organización y a su funcionamiento, el control de gestión y la relación institucional, interna y externa con las personas. En definitiva, se propondrá ofrecer a sus funcionarios, las herramientas de trabajo, de manejo y control de la información y comunicación, más adecuadas para su desempeño laboral; así como también, el empleo de internet y las redes sociales digitales para la difusión informativa institucional; acordes al desarrollo más actualizado en este campo, de tal manera que la CEM pueda circunscribirse e interactuar fácilmente y sin contratiempos, en el moderno entorno de lo que se ha denominado "Gobierno Electrónico"; enmarcado dentro de los postulados del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI: Artículos 6, 13 y 14 numeral 5). Así como también, cumpliendo con lo establecido en la Ley Orgánica de Administración Pública: (Artículos 11: "Mecanismos Tecnológicos" y 151: "Incorporación de Nuevas Tecnologías"), aunado a la aplicación de las Normas Generales de Control Interno (Artículos del 30 al 32).</i></p>	
		<p>[4.06] Afianzar el manejo de las Relaciones Públicas, Imagen Institucional y Difusión Informativa en medios.</p> <p><i>El manejo de las relaciones públicas e imagen institucional, a través de la difusión informativa en medios impresos y/o digitales (internet, pagina web, correo electrónico y redes sociales, entre otros), de circulación interna ó externa; de todas las actividades, actuaciones, logros, sucesos y/o eventos relacionados con este Órgano de Control; de conformidad con las políticas, directrices y estrategias comunicacionales establecidas por la máxima autoridad de la CEM; revisten de vital importancia en su proyección organizacional y la percepción que de ella tenga, el pueblo monaguense en general. Siendo un Órgano Público de Control Fiscal, está obligado a conducirse con prudencia, sobriedad, ecuanimidad y discrecionalidad en el manejo y publicación de la información, en virtud al impacto social que de ello deriva, sin menoscabo de difundir resultados de gestión y aspectos normativos jurídicos de interés general, entre otros; en cumplimiento de los principios de rendición de cuentas e involucramiento de toda la ciudadanía en el desempeño de la función pública (ver CRBV: Artículos 62, 141 y 143; LOCGR y SNCF: Artículos 6, 24 numeral 4 y 25 numeral 7; Ley Contra la Corrupción: Artículos 8, 9, 20; LOAP: Artículos 3, 5, 6 numeral 3 y Artículo 10; Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículos 5, 7 numeral 6, y 22 numeral 5; conjuntamente con la Resolución Organizativa de la CEM N° 004-12 del 01.Ago.2012: Artículos 4 y 5).</i></p>	
		<p>[4.07] Practicar el mantenimiento y mejoramiento constantes a la Infraestructura Institucional, para el sostenimiento de las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo.</p> <p><i>Toda actividad productiva del quehacer humano debe desarrollarse dentro de un medio seguro, saludable y de bienestar laboral, en un ambiente adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, aunado a las condiciones mínimas necesarias para la prevención de accidentes y/o enfermedades ocupacionales. En virtud a ello, y en cumplimiento a las normativas establecidas en la LOPCYMAT (Artículos del 1 al 4 y del 53 al 56, entre otros); la CEM continuará garantizando un entorno de trabajo digno y seguro a todos sus funcionarios(os) y trabajadoras(es) en general, con una planta física adecuada, que contribuya con la salud y seguridad del recurso humano; con un equipamiento y mobiliario de oficina que cumpla con los requisitos de ergonomía exigidos; y con las condiciones higiénico ambientales óptimas para un desempeño laboral productivo y creativo. A cuyos efectos, se desarrollarán actividades dirigidas a la construcción, ampliación, reparación, remodelación, protección, mantenimiento en general y dotación, de toda la infraestructura y los espacios, destinados a cumplir con todo lo anteriormente descrito (ver Ley de Contraloría del Estado Monagas: Artículo 12 numeral 7).</i></p>	
		<p>[4.08] Fomentar la Cultura Ecológica asociada al Uso Racional de los Recursos Materiales y Energéticos.</p> <p><i>La creciente y persistente avanzada de contaminación y degradación del ambiente, por parte del ser humano como raza predominante en el planeta; aunado a la sobreexplotación de los recursos naturales para la producción de bienes y servicios, está ocasionando su acelerado y preocupante agotamiento cuantitativo y cualitativo; lo que ha conllevado a la mayoría de las Naciones del mundo, ha desarrollar y aplicar importantes iniciativas jurídicas gubernamentales que contrarresten estos nocivos efectos. Nuestro país no es la excepción, partiendo del marco Constitucional (Artículos del 127 al 129) unida a la amplia normativa Legal y Reglamentaria que lo desarrolla (Código Orgánico del Ambiente, Ley Penal del Ambiente, Ley de Bosques y Gestión Forestal, Ley de Gestión de Diversidad Biológica, entre otras); a objeto de dictaminar políticas orientadas a la defensa, conservación, mejoramiento, explotación y restauración planificada del ambiente y los recursos naturales, con criterios de equidad y racionalidad, que garanticen el desarrollo ecológicamente sostenible y sustentable, que propugne la disponibilidad permanente de los recursos naturales, para la presente y las futuras generaciones; así como establecer las sanciones a las conductas contrarias a estos principios. La CEM, en ese orden de ideas, dentro del marco de sus competencias y en ejercicio del Principio de Responsabilidad Social Institucional; desarrollará programas y/o actividades que coadyuven directa ó indirectamente a estos propósitos, fomentando la conciencia conservacionista, defensa y salvaguarda del patrimonio ambiental; mediante acciones asociadas al ahorro energético, campañas ecológicas, proyectos de reciclaje de materiales, insumos y consumibles de oficina, aunado a cualquier otra iniciativa afín.</i></p>	

ÁREA ESTRATÉGICA		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		
		GENERALES	ESPECÍFICOS	
		Cód.	Enunciado	Cód.
5: SISTEMA NACIONAL DE CONTROL FISCAL	[5]	COADYUVAR AL FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL FISCAL, EN EL ESTADO MONAGAS.	[5.01]	Efectuar las Actuaciones de Control que fueren solicitadas o coordinadas por la CGR como Órgano Rector; o convenidas con otros integrantes del SNCF en el Estado Monagas, dentro de las competencias establecidas. <i>La Contraloría General de la República (CGR) podrá indicar y/o dirigir actuaciones con los demás Órganos de Control integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF), ó éstos inclusive, podrán operar coordinadamente entre sí, a efectos puntuales para una actuación específica y dentro del ámbito de sus competencias (ver LOCGR y SNCF Artículos 4, 26, 33 y 49; y Ley de Contraloría del Estado Monagas Artículos 38 y 63 numeral 2 párrafo 2do). Todo ello, siempre con el objetivo principal de fortalecer la capacidad del Estado para ejecutar eficazmente su función de gobierno, lograr la transparencia y eficiencia en el manejo de los recursos del sector público, y si fuere el caso, establecer la responsabilidad por la comisión de irregularidades relacionadas con la gestión de los organismos y entidades públicas del Estado Monagas (ver LOCGR y SNCF Artículos 23 y 24).</i>
		<i>Entendiendo al Sistema Nacional de Control Fiscal, como el conjunto de órganos, estructuras, recursos y procesos, que a nivel nacional están integrados bajo la rectoría de la Contraloría General de la República, para interactuar coordinadamente a fin de lograr la unidad de dirección de los sistemas y procedimientos de control fiscal que coadyuven a fortalecer la capacidad del Estado para ejecutar eficazmente la función de gobierno en sus diferentes niveles (Nacional, Estatal y Municipal), lograr la transparencia y la eficiencia en el manejo de los recursos del sector público, y establecer la responsabilidad por la comisión de irregularidades relacionadas con la gestión administrativa estatal. Y siendo la CEM uno de los órganos que conforman al referido sistema; está comprometida legalmente a realizar todas las acciones de apoyo solicitadas y/o coordinadas por la CGR como órgano rector; y voluntariamente, a promover todo tipo de actividades tendientes a fortalecer al SNCF y a sus integrantes, a nivel del Estado Monagas. Todo ello, resumido en la frase "Contralores somos todos", expresión que nos legara el Contralor Clodosbaldo Russián, para describir e insistir en la consolidación y el fortalecimiento del SNCF; adicionalmente, enmarcado dentro de las disposiciones contenidas en la LOCGR y SNCF (Artículos 4, 23, 24, 33 y 49); Ley de Contraloría del Estado Monagas (Artículos 1, 12 numerales 2 y 8, como también los Artículos 21, 22 y 63 numeral 2 párrafo 2do) y Ley Contra la Corrupción (Artículos 1, 4, 9, 20, 23, 26, 43 y 98); entre otros instrumentos legales y sub-legales normativos.</i>	[5.02]	Promover el intercambio Institucional entre los integrantes del SNCF en el Estado Monagas, para la actualización normativa y homologación de criterios en materia de Control Fiscal. <i>Todos los integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal (Órganos, Entes, Autoridades, Ciudadanos y Ciudadanas en ejercicio del Control Social) funcionan bajo la rectoría de la Contraloría General de la República (CGR), interactuando coordinadamente a fin de lograr la unidad de dirección de los sistemas y procedimientos de control que coadyuven al logro de los objetivos establecidos y al buen funcionamiento de la administración pública. Es por ello que la CEM, legal y voluntariamente comprometida con el fortalecimiento y consolidación del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF) en la jurisdicción del Estado Monagas; ofrecerá apoyo institucional, asesoría y asistencia técnica en materias inherentes al correcto y efectivo ejercicio del Control Fiscal y/o de la Gestión de Administración Pública, a toda instancia solicitante (ver LOCGR y SNCF Artículos 4, 23, 24 y 26; Ley de Contraloría del Estado Monagas Artículos 12 numerales 2 y 8, 13, 21, 22 y 61 numeral 2; y Ley Orgánica de Administración Pública Artículos 24 y 25). Estas acciones podrán extenderse al desarrollo de campañas de difusión informativa en medios radiales, impresos (notas de prensa, boletines, folletos, volantes, dípticos, trípticos, y afines) y/o digitales (página web, correo electrónico institucional, redes sociales, etc.). Como también, la promoción y realización de conferencias, talleres, simposios, conversatorios y afines; que propugnen a la inducción, actualización y al conocimiento público en general, de las normativas y reglamentaciones, legales y sub-legales, procedimentales y metodológicas establecidas, a los efectos ya descritos.</i>
			[5.03]	Apoyar la labor de Capacitación y Formación del funcionariado adscrito a los Órganos y Entes integrantes del SNCF a nivel estatal, a través de la Fundación para el Desarrollo Integral y Capacitación de la Contraloría del Estado Monagas (FUNDICEM). <i>La invaluable labor de Control Fiscal, para el resguardo del patrimonio público del Estado Monagas y el mejoramiento de la gestión gubernamental, son acciones que siempre serán ejecutadas por el Recurso Humano que integra los Órganos de Control, tanto internos como externos. De allí la importancia capital de desarrollar procesos de capacitación, profesionalización y motivación a todo el funcionariado adscrito a estas instituciones, en las diversas y delicadas materias asociadas a la labor de Control y Gestión Pública, bajo los principios rectores, normativos y técnicos, emanados de la Contraloría General de la República. En virtud a ello, y considerando la carencia absoluta en el Estado Monagas, de centros académicos para impartir tal formación requerida; en Junio del año 2005 fue creada la Fundación para el Desarrollo Integral y Capacitación de la Contraloría del Estado Monagas (FUNDICEM), bajo la tutela de la CEM, y a objeto de impartir los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el correcto y efectivo ejercicio de las exigentes y trascendentales funciones y atribuciones del Control Fiscal Institucional y la Gestión Pública Estatal; con una amplia oferta académica de múltiples temas vinculados con el mejoramiento de su gestión administrativa. Apuntalar estos procesos de formación académica, sin lugar a dudas, favorece a la Gestión de la Calidad y la Excelencia en todas estas instituciones involucradas; y con ello, al progresivo y sostenido fortalecimiento del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF) en el Estado Monagas.</i>
			[5.04]	Cooperar con la gestión de la CGR en sus procesos institucionales de tramitación electrónica y procedimientos administrativos inherentes, que requieran apoyo técnico-operativo para su ejecución a nivel del Estado Monagas. <i>Este objetivo estratégico específico, refiere a la completa disposición de la Contraloría del Estado Monagas (CEM), en brindar todo el apoyo técnico-operativo solicitado por la Contraloría General de la República (CGR), como órgano rector del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF), para articular la colaboración interinstitucional requerida, a efectos de llevar a cabo procesos de trámite electrónico (captura de información en formato digital), a través de su portal web (http://www.cgr.gob.ve), integrado a los procedimientos administrativos adjuntos; que aunque pertenecen a la gestión de la CGR, requieren de la cooperación de la CEM para su adecuada ejecución a nivel estatal, optimizando los resultados esperados. Específicamente puntualizamos en el Registro de Auditores, Consultores y Profesionales Independientes en Materia de Control (RACPIMC); Declaración Jurada de Patrimonio (DJP); Declaración Jurada de Supervivencia (DJS); Sistema de Registro de Órganos y Entes del Sector Público (SISROE); entre los más importantes. Así como también, la adopción de políticas institucionales en materia comunicacional, de tipo impresa (en medios internos y externos a la CEM) o digital (redes sociales en internet: website, email, twitter, etc.); emanadas del Órgano Rector (CGR); sumando esfuerzos en la difusión de los Boletines de Prensa de la CGR, conjuntamente con el desarrollo de las Campañas Informativas solicitadas por dicho organismo. Todo lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en la LOCGR y SNCF: Artículos 4, 7, 23, 24, 26, 33 numeral 2 y 78; Ley Contra la Corrupción: Artículos 26, 29, 41 numerales 1 y 2, 42 y 43; Reglamento para el Registro, Calificación, Selección y Contratación de Auditores, Consultores y Profesionales Independientes en Materia de Control: Artículos 2 numeral 1, 10, 12 y 37; Resolución CGR N° 01-00-057 del 26.Mar.2009: Obligatoriedad de la DJP anual para los Altos Funcionarios del Poder Público Nacional, Estatal y Municipal; Resolución CGR N° 01-00-000122 del 19.Jun.2009: Implantación del Sistema para la DJP en Formato Electrónico; Resolución CGR N° 01-00-018 del 08.Jun.2001 (edición corregida de la N° 01-00-017 del 22.May.2001): Reglamento sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios de la CGR; Artículos 1, 39; Instructivo para acceder al Sistema Declaración Jurada de Supervivencia; Resolución CGR N° 01-00-000049 del 09.Mar.2009: Implantación del Sistema de Registro de Órganos y Entes del Sector Público; Instructivo para acceder al Sistema de Registro de Órganos y Entes del Sector Público.</i>