

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DE RENTAS

**“INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE
CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL”**

INFORME NO. 001 - 2025

10 Y 11 DE JUNIO 2025



**Servicio de
Administración
de Rentas**

Gobierno de la República

A. INFORMACIÓN GENERAL

I. ANTECEDENTES

En el marco del fortalecimiento de la gestión institucional y en cumplimiento con las disposiciones establecidas por los entes rectores del control interno, se ha considerado fundamental la implementación de mecanismos que permitan evaluar de manera objetiva y sistemática el estado del control interno en la organización.

A partir del año 2023, en el marco de la implementación y puesta en marcha del Marco Rector de Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI), emitido por el Tribunal Superior de Cuentas (TSC) mediante el Acuerdo Administrativo TSC N°.001/2009 del 5 de febrero de 2009, se ha establecido un nuevo mecanismo de autoevaluación institucional.

Este marco normativo, que comprende cinco (5) componentes, diecinueve (19) principios y ochenta (80) normas de control interno, constituye la base para fortalecer la gestión pública mediante la promoción de una cultura organizacional orientada a la transparencia y la rendición de cuentas.

La autoevaluación del control interno institucional se presenta como una herramienta clave para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en los procesos administrativos, operativos y estratégicos. Esta práctica se enmarca en los principios de transparencia, eficiencia y mejora continua, promoviendo una cultura organizacional orientada a la rendición de cuentas y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En 2024, la autoevaluación del Servicio de Administración de Rentas proyectó resultados significativos. Se identificaron fortalezas en los siguientes componentes: entorno de control, con un cumplimiento del 93%; actividades de control con un 96% y evaluación de riesgos con un 100%. No obstante, el componente de supervisión presentó un desempeño general del 82%, lo que sugiere oportunidades de mejora en su aplicación práctica. Por otro lado, el componente de información y comunicación obtuvo apenas un 20%, lo que evidenció áreas críticas que



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

**CONTENIDO DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DEL
CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL**

requerían atención inmediata. Esta autoevaluación sirvió como base para implementar acciones correctivas y fortalecer las prácticas de control interno, estableciendo un precedente clave para la mejora continua y la transparencia en la gestión de los recursos públicos.

II. OBJETIVOS

- Conocer y comprender el funcionamiento de los componentes, principios y normas del control interno institucional, mediante la aplicación efectiva de las políticas, procesos, instructivos, formularios y demás documentos establecidos en la Guía para la Implementación del Marco Rector de Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI) en las instituciones del Estado.
- Aplicar la autoevaluación del control interno institucional con el propósito de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora del control interno en el Servicio de Administración de Rentas (SAR), utilizando el formulario Anexo A53a “Cuestionario para la Autoevaluación del Control Interno Institucional”, a fin de evidenciar, analizar y evaluar de manera integral el estado del control interno en la institución.
- Formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento del control interno institucional, con base en los hallazgos y análisis derivados de los resultados obtenidos a través de la Autoevaluación del Control Interno Institucional (AECII)

III. ALCANCE

La autoevaluación del control interno institucional se realizó en el Servicio de Administración de Rentas durante los días 10 y 11 de junio de 2025, abarcando todas las Direcciones y procesos clave de la institución. Esta actividad tuvo como propósito identificar el nivel de madurez del sistema de control interno, así como detectar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en su implementación.



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

El proceso incluyó la sensibilización del personal participante, la aplicación del instrumento de evaluación (Cuestionario A53) conforme a los lineamientos establecidos por la ONADICI y el análisis de los resultados obtenidos. Los hallazgos derivados de esta autoevaluación servirán como base para el diseño de acciones correctivas y preventivas, orientadas a fortalecer la gestión institucional, promover la transparencia y mejorar la eficiencia operativa.

B. RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACION DEL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

I. RESULTADO GENERAL DE LA AUTOEVALUACION DEL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

RESUMEN POR COMPONENTE				
COMPONENTE	NO. PREGUNTAS NORMAS	VALOR MÁXIMO	PUNTAJE TOTAL	PORCENTAJE
100-00 COMPONENTE ENTORNO DE CONTROL	36	3.600	3.490	96%
200-00 COMPONENTE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS	8	800	600	88%
300-00 COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL	40	4.000	3.860	99%
400-00 COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	5	500	500	100%
500-00 COMPONENTE SUPERVISIÓN	5	500	500	100%
TOTAL	94	9.400	9.110	96.47%

El sistema de control interno del Servicio de Administración de Rentas (SAR) se destaca por presentar importantes fortalezas institucionales en la ejecución de sus políticas y procedimientos. En términos generales, se ha logrado establecer un entorno de control favorable que demuestra el compromiso con la integridad y la ética en todas las operaciones.



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

Se evidencian fortalezas significativas en los componentes del Sistema de Control Interno, particularmente en el Entorno de Control, las Actividades de Control, la Información y Comunicación, así como en la Supervisión.

Estas fortalezas se reflejan en la existencia de políticas claras, una cultura organizacional orientada a la ética y la transparencia, procedimientos establecidos que aseguran la ejecución efectiva de las operaciones, canales de comunicación eficientes que permiten la circulación oportuna de la información relevante, y mecanismos de supervisión que garantizan el seguimiento y la mejora continua de los procesos, aseguran la implementación efectiva de controles internos y la subsanación de las deficiencias identificadas.

Pese a las fortalezas del Sistema de Control Interno, se identificó una debilidad en la Evaluación de Riesgos, debido a la ausencia de una metodología sistemática para identificar, analizar y gestionar riesgos que puedan afectar los objetivos institucionales.

II. RESULTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL COMPONENTE DE ENTORNO DE CONTROL

El análisis del componente de entorno de control del Servicio de Administración de Rentas (SAR), revela fortalezas significativas y áreas de mejora en la institución y ejecución de sus políticas y procedimientos.

Principio de Integridad y Valores Éticos (70%) El SAR ha demostrado un alto compromiso con la integridad y los valores éticos, reflejados en la existencia del Código de Probidad y Ética (Acuerdo SAR-222-2021). Sin embargo, no se ha aprobado el Manual de Procedimientos y Gestión de Probidad y Ética. La puntuación de cumplimiento en este principio es del 70%, lo que indica una base sólida, pero con espacio para la mejora en cuanto a la aprobación de normativa que regule los procedimientos del comité.



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

100-00 COMPONENTE ENTORNO DE CONTROL

PCI-TSC/110-00 PRINCIPIO INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS

NCI-TSC/112-00 Cumplir el Código de Conducta Ética del Servidor Público y adoptar o adaptar otras normas de conducta.

NCI-TSC/113-00 Evaluar el cumplimiento de las normas de conducta

I	El CPEP elaboró un plan de capacitación sobre el Código de Conducta Ética del Servidor Público y su Reglamento, así como del manual interno de funcionamiento del CPEP y otras normativas relacionadas y comunicó los resultados de su ejecución a la MAE, a la MAI y a la unidad de talento humano. Los documentos de la ejecución de las capacitaciones se incluyeron en los expedientes del personal como dispone la Norma NCI-TSC/152-09 Expedientes completos del personal.	Actualmente está en proceso de firma de aprobación por parte de la máxima autoridad el Manual de Procedimientos del Comité de Probidad y Ética. El proceso de aprobación se encuentra dentro del plazo establecido en las recomendaciones de la Evaluación Independiente, la cual dicta que la elaboración deberá estar finalizada al 30 de junio y la aprobación al 31 de julio del año en curso.	No está aprobado el Manual de Procedimientos y Gestión del Comité de Probidad y Ética.
---	---	---	--



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

**CONTENIDO DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DEL
CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL**

Formulario 56 SAR

NCI-TSC/114-00 Atención oportuna de inobservancias a la ética

2	La MAI, con la participación del CPEP, emitió un procedimiento para la presentación, atención y seguimiento de denuncias (Esta actividad se debe coordinar con la Dirección de Participación Ciudadana del TSC).	La aprobación del Instructivo de Denuncias del Comité de Probidad y Ética del SAR aún está pendiente, lo que limita su operatividad y dificulta la aplicación efectiva de los procedimientos relacionados con la gestión de denuncias. Este instructivo forma parte del Manual de Procedimientos del Comité, por lo que su validación es clave para fortalecer el marco normativo de dicho comité.	No se ha finalizado el proceso de aprobación del Instructivo de Denuncias del Comité de Probidad y Ética del SAR
---	---	--	---

A la fecha, el proceso de aprobación del Instructivo de Denuncias del Comité de Probidad y Ética del SAR no ha sido finalizado. Este documento es esencial para establecer procedimientos claros y estandarizados que regulen la recepción, análisis y seguimiento de denuncias relacionadas con posibles actos contrarios a la ética institucional.

La aprobación de este instructivo reviste gran importancia, ya que fortalece los mecanismos de transparencia, promueve la confianza entre los colaboradores y usuarios, y garantiza el cumplimiento de los principios de integridad y responsabilidad. Su implementación permitirá al Comité de Probidad y Ética actuar con mayor eficacia en la gestión de denuncias, contribuyendo así a una cultura organizacional basada en valores éticos sólidos.



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

PCI-TSC/140-00 PRINCIPIO ORGANIZACIÓN, AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DEFINIDAS (83.47%)

La institución ha logrado avances significativos en la delegación de autoridad vinculada a la elaboración de los manuales de procedimientos, lo que evidencia un fortalecimiento en su capacidad de gestión. Sin embargo, aún persisten desafíos importantes que deben superarse para concluir dichos manuales conforme a los lineamientos establecidos por la ONADICI. En este sentido, resulta prioritario avanzar en su finalización para optimizar la gestión operativa y asegurar el cumplimiento de los estándares normativos.

PCI-TSC/140-00 PRINCIPIO ORGANIZACIÓN, AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DEFINIDAS

NCI-TSC/141-00 Estructuras de la organización y líneas de comunicación.
NCI-TSC/142-00 Autoridad y responsabilidades definidas

3	Los directivos elaboraron y/o actualizaron los procesos a su cargo utilizando el modelo de gestión por procesos. (Para la gestión de procesos se desarrolla como mínimo la siguiente información en las respectivas fichas: encabezado: Nombre y logo de la entidad; código o identificación del proceso: macroproceso, proceso, subproceso; número de la versión y fecha; disposiciones legales y otras normativas; objetivo; alcance; proveedores; insumos / entradas; actividades, responsables, periodicidad, recursos, volumen (cuando aplica); riesgos y productos intermedios; productos finales / salidas; flujograma; indicadores; clientes internos; clientes externos; seguimiento; planes de difusión; y, firmas y fechas de elaboración, revisión y aprobado.	Actualmente, el proceso de actualización de los manuales está en su cuarta etapa, cumpliendo con lo establecido por la ONADICI.	No se ha concluido la actualización de los manuales de procedimientos según los lineamientos emitidos por la ONADICI.
---	--	--	---



PCI-TSC/150-00 PRINCIPIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON BASE EN LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES (80%)

La evaluación de desempeño constituye una herramienta estratégica para identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo individual y colectivo, alineadas con los objetivos institucionales y las necesidades del servicio público. Actualmente, el proceso se encuentra en ejecución activa, habiéndose culminado satisfactoriamente la primera y segunda etapa, las cuales comprendieron la planificación y establecimiento de compromisos, así como la evaluación intermedia del desempeño. Estas fases permitieron sentar las bases para una evaluación objetiva, participativa y orientada a resultados.

Quedan por desarrollarse la tercera y cuarta etapa, consideradas fundamentales para consolidar los resultados obtenidos y garantizar la implementación de medidas concretas orientadas al fortalecimiento del talento humano. Estas etapas incluyen la evaluación final del desempeño y la retroalimentación integral, así como la formulación de planes de mejora y desarrollo profesional.

III. RESULTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL COMPONENTE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

PCI-TSC/220-00 IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y RESPUESTA A LOS RIESGOS (0%)

La gestión de riesgos es un proceso fundamental en cualquier organización, ya que permite anticipar, comprender y mitigar los posibles eventos que puedan afectar el logro de los objetivos. Se compone de tres etapas clave: identificación, evaluación y respuesta. Primero, se reconocen los riesgos potenciales; luego, se analiza su probabilidad e impacto para priorizarlos; finalmente, se diseñan estrategias para prevenir, mitigar, transferir o aceptar los riesgos, fortaleciendo así la toma de decisiones y la resiliencia de la organización.

No obstante, la institución actualmente no cuenta con una metodología formal para la gestión de los riesgos, lo que representa una debilidad en su capacidad para anticipar y responder eficazmente a eventos que puedan afectar el cumplimiento de sus objetivos. Esta situación



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

	SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DE RENTAS CONTENIDO DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL	NCI-TSC/531-00 Formulario 56 SAR
--	---	--

resalta la necesidad de establecer un enfoque estructurado y normalizado que permita fortalecer la toma de decisiones y la sostenibilidad institucional.

200-00 COMPONENTE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

PCI-TSC/220-00 IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y RESPUESTA A LOS RIESGOS

NCI-TSC/222-00 Identificar factores de riesgo externos e internos

NCI-TSC/223-00 Evaluar y analizar los riesgos

NCI-TSC/224-00 Respuesta a los riesgos

6	La entidad cuenta con una metodología para la gestión de los riesgos.	Los instructivos para la Gestión de Riesgos Institucional aún no han sido aprobados, ya que actualmente se encuentra en proceso de revisión y validación por parte de la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE).	No se han aprobado los instructivos para la Gestión de Riesgos Institucional.
---	---	--	---

C. CONCLUSIONES

El control interno del Servicio de Administración de Rentas (SAR) ha mostrado fortalezas significativas, consolidándose como un pilar fundamental para la gestión eficiente y transparente de la institución. **A partir de los resultados obtenidos en la evaluación de sus componentes clave, se concluye que:**

1. La evaluación del componente **Actividades de Control**, con un resultado del **99%**, evidencia un alto grado de implementación y efectividad en los procedimientos establecidos para mitigar riesgos y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este resultado refleja que el Servicio de Administración de Rentas (SAR)



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

**CONTENIDO DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DEL
CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL**

Formulario 56 SAR

ha desarrollado controles adecuados, integrados en los procesos operativos, que permiten prevenir y detectar desviaciones de manera oportuna.

2. El componente de **Información y Comunicación** alcanzó una calificación del **100%**, lo que representa un logro sobresaliente y evidencia la existencia de canales efectivos, oportunos y confiables para la transmisión de información dentro y fuera de la institución. Este resultado refleja que el SAR ha establecido mecanismos sólidos para asegurar que la información fluya de manera clara y precisa entre todos los niveles organizacionales, permitiendo una toma de decisiones informada y alineada con los objetivos estratégicos.
3. El componente de **Supervisión** obtuvo una calificación del **100%**, lo que refleja un nivel óptimo de cumplimiento en cuanto al seguimiento y evaluación continua de los procesos institucionales. Este logro demuestra el compromiso del SAR con la mejora continua, la transparencia y la rendición de cuentas, elementos esenciales para una gestión pública responsable.

La responsabilidad con el control interno y el compromiso con la rendición de cuentas refuerza la confianza en la gestión del SAR y su capacidad para cumplir con sus objetivos institucionales de manera ética y eficiente.



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

D. RECOMENDACIONES:

1. Que se apruebe y firme por parte de la Máxima Autoridad y los miembros del CPE el Manual de Procedimiento y Gestión del Comité de Probidad y Ética, que normalice las acciones a realizar por parte de dicho comité.
2. Se recomienda que apruebe, firme, socialice y aplique el Instructivo de Gestión de Denuncias del Comité de Probidad y Ética, que establecerá el procedimiento de Gestión de denuncias recibidas por el comité.
3. Implementar un cronograma de trabajo para la actualización, revisión y aprobación de los manuales de procedimientos faltantes, conforme a los lineamientos establecidos por la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI),
4. Concluir las fases 3 y 4 del proceso de Evaluación del Desempeño, conforme a la planificación institucional y los lineamientos establecidos. La no finalización de estas etapas limita la retroalimentación efectiva, el reconocimiento del rendimiento del personal y la toma de decisiones basadas en evidencia para la mejora continua de la gestión del talento humano.
5. Aprobar, difundir y aplicar el Instructivo de Gestión de Riesgos institucional, que permita identificar, evaluar y mitigar los riesgos de manera sistemática.



E. ANEXOS

Formulario a 53 CUESTIONARIO

Firma por parte de los Miembros del Comité de Control Interno

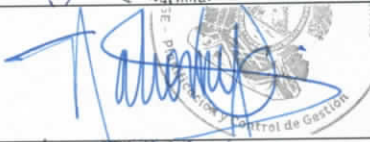
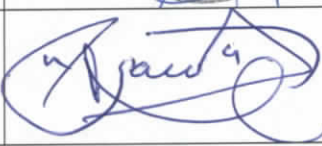
Nombre completo	Cargo	Firma
Oscar Armando Vásquez Tercero	Coordinador del COCOIN - SAR	
Carlos Alberto Murillo Méndez	Secretario de actas del COCOIN - SAR	
Alessandra Vanesa Díaz Tovar	Directora Nacional de Gestión Estratégica	
Ana Verónica Pineda Moncada	Jefa del Departamento de Comunicación, Imagen y Relaciones Públicas	
Elmer Javier Umanzor López	Director Nacional Jurídico	
Isis Brigitt Barahona Andino	Directora Nacional Administrativa Financiera	
Ivis Danelia Zuniga Morales	Directora Nacional de Talento Humano	
Jony Porfirio Jiménez	Director Nacional de Cumplimiento Tributario	



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

**CONTENIDO DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DEL
CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL**

Formulario 56 SAR

Julián Antonio Gudiel Mendoza	Director Nacional de Tecnología	
Nahomy Paola Cruz Galeas	Jefe del Departamento de Planificación y Control de la Gestión	
Nidia Sarahí Berríos Martínez	Secretaria General.	
Said Isrrael Andino Carvajal	Presidente del Comité de Probidad y Ética.	



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA