



**DIRECCIÓN DE PROBIDAD Y ÉTICA
DEPARTAMENTO DE ÉTICA PÚBLICA**

**AUDITORÍA ÉTICA PRACTICADA AL BANCO HONDUREÑO PARA LA
PRODUCCIÓN Y LA VIVIENDA**

**INFORME
N° 001-2022-DPE**

**POR EL PERÍODO COMPRENDIDO
DEL 02 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021**

OCTUBRE 2022



**AUDITORÍA ÉTICA DEL BANCO HONDUREÑO PARA LA PRODUCCIÓN Y
LA VIVIENDA**

**INFORME
N° 001 -2022-DPE**

PERÍODO

**DEL 02 DE ENERO DE 2020
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021**

DIRECCIÓN DE PROBIDAD Y ÉTICA

DEPARTAMENTO DE ÉTICA PÚBLICA

OCTUBRE 2022.

INDICE

	Páginas
Siglas y Acrónimos	2
Capítulo I Introducción.	3
Capítulo II Objetivo.	4
Capítulo III Alcance de la Auditoría.	5
Capítulo IV Comunicación y Apoyo.	6
Aspectos Positivos encontrados durante la Auditoría de Ética.	6-8
Encuestas Practicadas el día 19 de agosto de 2022.	9-12
Hallazgos y Recomendaciones.	13-18
Fundamento Legal sobre las Recomendaciones transmitidas, Artículo # 79 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas.	19
Conclusión final y Firmas.	19
Auto de Remisión	20

ANEXOS

Diagnóstico de Análisis sobre Gestión Ética, Explicación y llenado.	21-26
Notas Entregadas	27-29
Orden de Trabajo N° 001-05-2022.	30-31
Notas Recibidas	32
Programa de Auditoría.	33-34
Correos Electrónicos Institucionales	39-46
Encuesta Aplicada a 61 Servidores Públicos de BANHPROVI	47-107
Comité de Probidad y Ética de BANHPROVI	108-110
Código de Ética y Reglamento del Comité de Ética y Probidad de BANHPROVI.	111-112
Artículo 101, Código de Ética y Reglamento del Comité de Ética y Probidad	113-115
Certificación de fecha 23 de marzo de 2021	116-117
Declaraciones de Cumplimiento sobre Conflicto de Interés y Declaración por Cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público.	118-123
Informe de las actividades desarrolladas por el Comité de Probidad y Ética.	124-127
Conferencia de Entrada	128-129
Conferencia de Salida	130-131

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ADE	Auditoría de Ética
BANHPROVI	Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda
CII	Control Interno Institucional
CCESP	Código de Conducta Ética del Servidor Público
CEI	Código de Ética Institucional
CPEP	Comité de Probidad y Ética Pública
DPE	Dirección de Probidad y Ética
DTH	Dirección de Talento Humano
GEI	Gestión Ética Institucional
LOTSC	Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas
MAE	Máxima Autoridad Ejecutiva
MAI	Máxima Autoridad Institucional
RCCESP	Reglamento del Código de Conducta Ética del Servidor Público
RIFCPE	Reglamento para la Integración y Funcionamiento de Comités de Probidad y Ética
RLOTSC	Reglamento de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas
S.P.	Servidores Públicos
TSC	Tribunal Superior de Cuentas
UAI	Unidad de Auditoría Interna

INFORME
AUDITORÍA ÉTICA

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El trabajo se desarrolló realizando la revisión de documentación correspondiente como ser, Informes, Archivos, Código Institucional Ético y Plan de Trabajo del CPE de BANHPROVI. El alcance comprendió el periodo del 02 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2021.

Según Credencial Presidencial N° 322-2022-TSC de fecha 4 de mayo de 2022, firmada por el Magistrado Presidente del Tribunal Superior de Cuentas, (**Ver Página N° 28**), y Orden de Trabajo No. 001-05-2022 de fecha 20 de mayo de 2022, (**Ver páginas N° 30 y 31.**)

El presente trabajo es el resultado de una colaboración entre el Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI) y el Tribunal Superior de Cuentas (TSC), el cual se basó en los resultados de un estudio previo sobre la Gestión Ética, efectuado por la Dirección de Probidad y Ética del Tribunal Superior de Cuentas, a través del Abg. Alexis Arnoldo Laínez, Jefe del Departamento de Ética Pública y el Auditor de Ética, José Esaú Osorio y el análisis de la documentación de respaldo presentada por la Institución intervenida, la cual permitió identificar oportunidades de Fortalecimiento Institucional.

El día 20 de mayo de 2022 se realizó la Conferencia de Entrada (**Ver páginas N° 128 y 129**), en la oficina de la Jefe de Talento Humano de (BANHPROVI), dando a conocer a la Máxima Autoridad, Autoridades y Servidores Públicos que se está realizando la Auditoría Ética.

En la Conferencia de Entrada también se dio a conocer los objetivos y el alcance de la Auditoría:

Objetivos:

1. Examinar el Sistema de Gestión Ética Institucional (SGEI).
2. Determinar el cumplimiento por parte de la administración de BANHPROVI de las disposiciones legales, reglamentarias, planes de trabajo y de normas de aplicación ética.

Alcance:

Años a auditar 2020/2021.

Fundamentos Legales para practicar la Auditoría Ética:

La presente auditoría se efectuó de acuerdo a las atribuciones conferidas por la Constitución de la República de Honduras, artículo 222 reformado, Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, artículos 2,37 (numeral 5), 38 (numeral 3) y 79 y su Reglamento según acuerdo Administrativo 003-2021-TSC, artículos 58 y 83, Manual de Auditoría de Ética para Operadores de Justicia, Normas vigentes sobre Gestión Ética, Marco Rector del Control Externo e Interno,

Código de Conducta Ética del Servidor Público, artículos 4, 6, 10 y 31, su Reglamento artículos 1,2, 4 y 5. Reglamento para la Integración y Funcionamiento del Comité de Probidad y Ética artículos 36 y 37.

El abogado Laínez jefe del departamento de Ética, exteriorizo lo siguiente:

¿Qué es una Auditoría Ética?

La Auditoría Ética es la herramienta utilizada por el Tribunal Superior de Cuentas cuyo objetivo principal es evaluar en las Instituciones Públicas, **el grado de Cumplimiento de la Gestión Ética al interior de las mismas**, fijando su alcance, mecanismos de verificación, análisis de documentos, instrumentos implementados para la socialización de valores y principios éticos, hallazgos, recomendaciones y conclusión general.

CAPITULO II

OBJETIVO

Hemos efectuado una Auditoría de la Gestión Ética Institucional al Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI) y a la Gestión Ética del Comité de Probidad y Ética Pública (CPEP) por el periodo (**Alcance**) comprendido del 02 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2021. Esta Auditoría estuvo dirigida a confirmar el cumplimiento de los mecanismos de Gestión Ética encontrados durante el estudio previo y la confiabilidad del informe de Diagnostico de Gestión Ética.

Esta Auditoría de Ética se concentró en varios Objetivos Principales identificados en el estudio previo y en el análisis posterior de la documentación requerida.

1. Verificar si el Banco Hondureño de la Producción y la Vivienda (BANHPROVI) dispone de un Sistema de Gestión Ética Institucional (SGEI) vigente, suficiente y adecuado;
2. Determinar el cumplimiento por parte de la Administración del Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI) de las Disposiciones Legales, Reglamentarias, Planes de Trabajo y de Normas de Aplicación Ética.
3. **Establecer** que la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE), Autoridades, Servidores Públicos del **Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI)**, estén **siendo capacitados** periódicamente en temas relacionados a la Ética y lo que esta conlleva, adquiriendo nuevos conocimientos.
4. Determinar el Cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público (CCESP), Reglamento del Código de Conducta Ética del Servidor Público (RCCESP) y Reglamento para la Integración y Funcionamiento de Comités de Probidad y Ética (RIFCPE) por parte del Comité de Probidad y Ética Pública (CPEP) Institucional.
5. Determinar si la Entidad dispone de un Código de Ética Institucional (CEI).

6. Comprobar el grado de Conocimiento y Entendimiento de la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE), demás Autoridades, y Servidores Públicos sobre el Código de Conducta Ética del Servidor Público (CCESP).
7. Comprobar el Conocimiento y Aplicación de las Normas de Control Interno del Sector Público, con el objeto de prevenir infracciones a las leyes y a las Normas de Conducta Ética.
8. Comprobar y Fortalecer los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y combatir los actos de corrupción.
9. Verificar Auditorías sobre el Cumplimiento del Sistema de Gestión Ética Institucional (SGEI), elaborada por la Unidad de Auditoría Interna (UAI),
10. Verificar Informes de cumplimiento sobre Políticas de Gestión Ética elaborado por la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE).

CAPITULO III

ALCANCE DE LA AUDITORÍA.

El análisis y examen comprendió la revisión de las operaciones, procesos y la documentación presentada por las Autoridades y Servidores Públicos de BANHPROVI cubriendo el periodo del 02 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2021.

Documentos Examinados, Años 2020-2021.

1. Código de Ética y Reglamento del Comité de Ética y Probidad de BANHPROVI. **(Ver páginas N° 111 a la 112.).**
2. Certificación de fecha 23 de marzo de 2021 la cual consta de: Aprobación del Código de Ética y Reglamento del Comité de Probidad y Ética, revisar cada año la eficacia del Código, Recursos Humanos y el Comité de Probidad y Ética son los responsables de hacer de conocimiento de los Funcionarios y empleados del Banco esta política. Instruir a la Unidad de Cumplimiento para que remita al Comité de Probidad y Ética y Recursos Humanos para que apliquen el contenido del código. **(Ver páginas N° 116 a la 117).**
3. La Unidad de Cumplimiento en coordinación con Recursos Humanos y Organización y Métodos hagan la socialización y publicación del Código aprobado. **(Ver página N° 117).**
4. Declaraciones de Cumplimiento del CCESP. **(Ver páginas N° 118 y 121).**
5. Declaraciones de no Conflicto de Intereses de BANHPROVI. **(Ver páginas N° 119 a la 120 y 122 a la 123).**
6. Informe de actividades desarrolladas por el Comité de Probidad y Ética de BANHPROVI, enero a diciembre 2021. **(Ver páginas N° 124 a la 127).**

CAPITULO IV

COMUNICACIÓN Y APOYO DEL BANCO HONDUREÑO PARA LA PRODUCCIÓN Y LA VIVIENDA (BANHPROVI).

Durante todo el proceso de la auditoría se mantuvo un diálogo vía correo electrónico y presencial con el Lic. Erickson Gabriel Santos Banegas, Presidente del Comité de Probidad y Ética Pública, (**Enlace**). Principalmente actuaron como contraparte los siguientes Funcionarios autorizados:

1. Dirección de Recursos Humanos, Licenciada, Thesla Romero, Jefe
2. Dirección de Recursos Humanos, Licenciada, Idalia E. Martínez, Secretaria Ejecutiva
3. Dirección de Recursos Humanos, Licenciada, Leslie Carolina Hernández Sierra, Jefe Actual
4. Dirección de Recursos Humanos, Licenciada, Paola Beatriz Gomez Ventura, Asistente
5. Comité de Probidad y Ética, Licenciada, Cinthia Isabel Ávila Salinas, Secretaria
6. Auditoría Interna, Licenciada, Karen Alejandra Miralda Zelaya, Supervisora

El día viernes 3 de junio de 2022, a las 4:00 pm, nos reunimos presencialmente en las oficinas de la Dirección de Recursos Humanos de BANHPROVI con el objeto de hacer del conocimiento de la actual Jefe de la Dirección de Talento Humano, Lic. Leslie Carolina Hernández Sierra la Auditoría de Ética que se está practicando. (**Ver página N° 41**).

Esto fue muy necesario y de mucha importancia para las autoridades nuevas, las cuales brindaron verbalmente su apoyo y colaboración.

El día viernes 19 de agosto de 2022 la Licenciada Leslie Carolina Hernández Sierra, delego a la Lic. Paola Beatriz Gomez Ventura, Asistente Dirección de Recursos Humanos para que nos colaborara en la aplicación de la encuesta de Ética a 61 Servidores Públicos. (**Ver página N° 42**).

Aspectos positivos encontrados en el Banco Hondureño de la Producción y la Vivienda (BANHPROVI) en la Auditoría Ética practicada:

1. **BANHPROVI cuenta con un Código de Ética y Reglamento del Comité de Ética y Probidad en los cuales se detallan estrategias para la Gestión Ética de sus Servidores Públicos**

Al realizar la revisión de la documentación presentada se confirmó que BANHPROVI posee un Código de Ética y Reglamento del Comité de Probidad Ética del Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda, BANHPROVI, (**Ver páginas N° 111 a la 112**), aprobado mediante resolución CD-309-45/2019 del 18 de noviembre de 2019.

2. **BANHPROVI realiza la Actualización de las Políticas de Gestión Ética.**

Según Resolución CRC-30-08-2021, en sesión celebrada el 23 de marzo de 2021, El Consejo Directivo por unanimidad de votos, RESUELVE 1: Dar por recibida, conocida y aprobada la **Actualización** del Código de Ética y Reglamento del Comité de Probidad y Ética contemplado en el programa de Cumplimiento. Este código será revisado cada año para

evaluar la eficacia del mismo o cuando se presente cambios en la Legislación vigente y en las mejoras prácticas internacionales. **Ver página N° 116).**

3. BANHPROVI capacitó a sus Servidores Públicos sobre Gestión Ética.

Según revisión a la documentación enviada por BANHPROVI como medio de prueba se constató que los días 06 y 07 de julio de 2021 se procedió a brindar una capacitación sobre el Código de Conducta ética del Servidor Público, con el fin de capacitar a los colaboradores de BANHPROVI, a la Presidencia Ejecutiva y al Comité de Probidad y Ética. Dicha capacitación se realizó en dos jornadas impartidas por el Abg. Alexis Arnoldo Laínez, Jefe del Departamento de Ética. **(Ver páginas N° 35 a la 37).**

Según revisión de las actividades desarrolladas por el Comité de Probidad y Ética, se constató que en el segundo trimestre en fecha 3 de mayo de 2021 **(Ver página N° 38)**, se socializó el Código de Ética y el Reglamento del Comité de Ética y Probidad de BANHPROVI.

Es de hacer notar que se cuenta con los respaldos de asistencia de los Servidores Públicos a quienes se les brindó la capacitación correspondiente sobre el Código de Conducta Ética del Servidor Público (CCESP). **(Ver páginas N° 35, 36 y 37).** Dichas capacitaciones representan un aspecto positivo de BANHPROVI, con el objeto de promover una cultura Ética de Valores y Principios de Integridad, Honestidad, Transparencia y Responsabilidad a lo interno de la Entidad.

4. BANHPROVI cumple con la Obligación de firmar la Declaración de No Conflicto de Interés y Declaración de Cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público.

Según revisión de documentación presentada por BANHPROVI se comprobó que los Servidores Públicos firman la promesa de Declaración de Cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público y la Declaración de NO Conflicto de Interés **(Ver páginas N° 118 a la 123)**, por lo tanto, conocen y entienden lo relacionado a ambos temas de capacitación, con lo cual se deja constancia que los Servidores Públicos reciben la capacitación al CCESP, cumpliendo con los Artículos 33 y 34 del Código de Conducta Ética del Servidor Público (CCESP), Ratificando el compromiso Fiel de este Código, de realizar una Gestión Transparente, actuando de acuerdo a los mejores intereses del Estado de Honduras.

Como sugerencia, aplicar como Obligación en el Código de Ética Institucional y Reglamento del Comité de Ética y Probidad la firma del formato del conocimiento y entendimiento del Código de Ética Institucional y Reglamento del Comité de Ética y Probidad.

Realizando los cambios respectivos en el formato de la Declaración de Conocimiento y Entendimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público por el del Conocimiento y Entendimiento del Código de Ética Institucional y Reglamento del Comité de Ética y Probidad, por lo cual todos los Servidores Públicos de BANHPROVI tendrían que firmar obligatoriamente 3 declaraciones por año, siendo las siguientes:

1. Declaraciones de no Conflicto de Interés.

2. Declaración de Conocimiento y Entendimiento del Código de Ética Institucional y Reglamento del Comité de Ética y Probidad.
 3. Declaración de Cumplimiento del Código de Conducta del Servidor Público.
- 5. Se comprobó según Informe de Actividades desarrolladas por el Comité de Probidad y Ética que BANHPROVI cuenta con:**

1. Un Comité de Probidad y Ética con 5 integrantes, el cual estuvo vigente hasta el 2 agosto de 2022.
2. Se reunían 5 veces por trimestre y presentaban un Informe de Gestión Anual de sus actividades realizadas ante la Dirección de Probidad y Ética del TSC.
3. Comprobando que el CPE difunden sus Valores Institucionales, mantienen una reunión mensual, bimensual con el técnico del TSC, poseen logotipo, slogan y sello para su identificación etc. **(Ver páginas N° 124 a la 127).**

4. BANHPROVI no ha realizado investigaciones por supuestas Infracciones a la Ética.

Según comunicación vía correo Institucional el 29 de marzo de 2022 con el Lic. Erikson Gabriel Santos nos comunicó: En efecto como le mencionamos ese día, nosotros el año 2021 tuvimos un caso de denuncia ética, la cual fue investigada con resultados no favorable para el **denunciante**, en vista que no se presentaron todas las pruebas correspondientes y el levantamiento o indagación con los involucrados según testimonios ninguna persona dio comentarios a favor del denunciante, por lo cual se mandó a archivo **(Ver páginas N° 41 y 42).**

El resto del año 2021 a la fecha no ha recibido quejas, sugerencias, denuncias ni sanciones por supuestas Infracciones a las Normas de Conducta Ética por parte de los Servidores Públicos. **Ver página N° 126).**

6. Se comprobó el levantamiento de Actas por cada sesión realizada por el Comité Probidad y Ética Pública (CPEP) en el 2021.

Se identificó que el Comité de Probidad y Ética Pública (CPEP) SI, realizó en el año 2021 actas firmadas y selladas por todos sus miembros de cada sesión realizada como lo estipula el Artículo 11, párrafo segundo y artículo 37 # 3 del Reglamento para la Integración y Funcionamiento de Comités de Probidad y Ética, “Levantar las actas respectivas por cada reunión ordinaria o extraordinaria que realice el Comité”. Con el objeto de registrar el desarrollo de las sesiones que celebren, detalle de las denuncias que se presenten al comité, actas correspondientes de las investigaciones realizadas y de las actuaciones del mismo. **(Ver página N° 126).**

A continuación, se representa el resultado de las encuestas practicadas en BANHPROVI, las respuestas obtenidas, las gráficas estadísticas y su análisis

ENCUESTAS PRACTICADAS EL 19 DE AGOSTO DE 2022.

Se aplicó presencialmente a los Servidores Públicos de BANHPROVI una (1) encuesta a 61 Servidores Públicos, (**Ver páginas N° 47 a la 107**), sobre lo que es Gestión Ética. la cual se detalla a continuación:

Dirección de Probidad y Ética

Encuesta para la Auditoría Ética

Institución

BANHPROVI

Instrucciones: Contestar la pregunta encerrando (SI) en caso de conocerlo y (NO) en caso de no conocerla.

1. ¿Tiene usted conocimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público y su Reglamento?

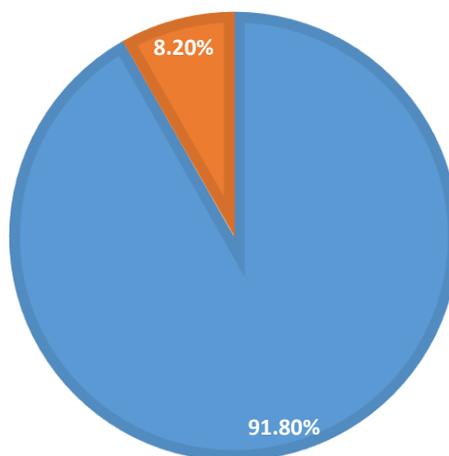
De 61 encuestados, 56 Servidores Públicos respondieron SI, lo cual representa un 91.80%, que tienen Conocimiento y Entendimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público.

De 61 encuestados 5 Servidores Públicos respondieron NO, lo cual representa un 8.20% que no Conocen ni tienen Entendimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público.

■ 56 PERSONAS

■ Si ■ No

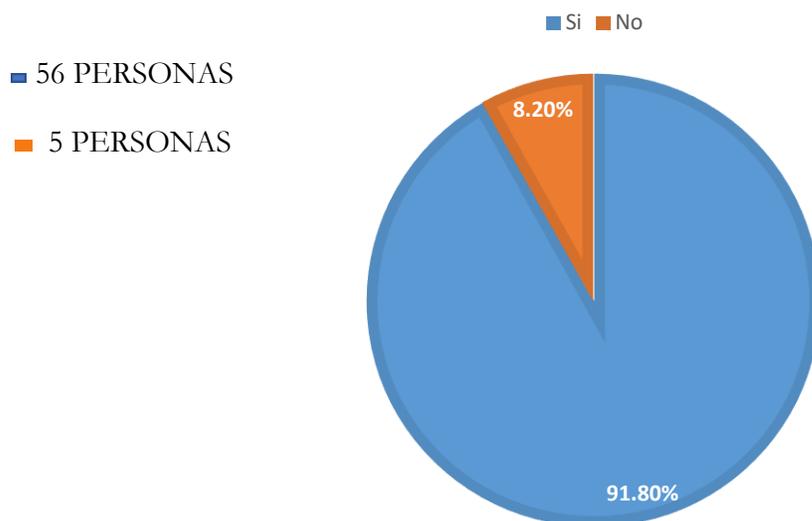
■ 5 PERSONAS



2. ¿Ha recibido usted Capacitaciones sobre Gestión Ética?

De 61 encuestados, 56 Servidores Públicos respondieron SI, lo cual representa un 91.80%, han recibido capacitaciones sobre Gestión Ética.

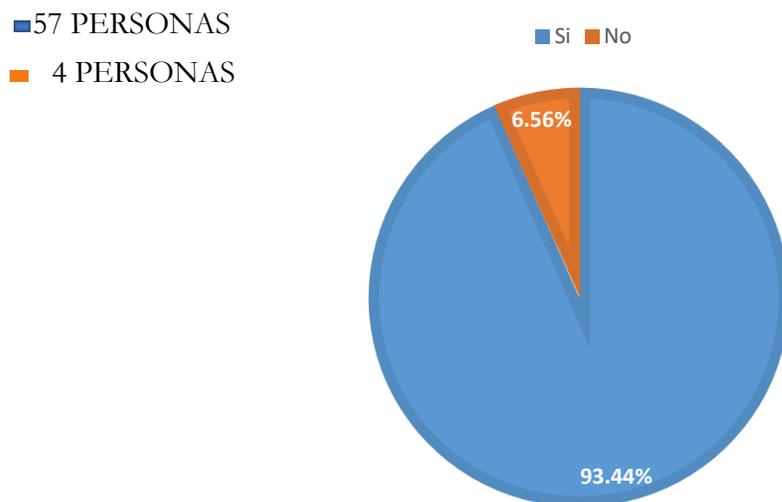
De 61 encuestados 5 Servidores Públicos respondieron NO, lo cual representa un 8.20% que **no** han recibido capacitaciones sobre Gestión Ética.



3. ¿Firmó la Declaración de Cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público?

57 Servidores Públicos respondieron SI, lo cual significa un 93.44%, que firmaron la Declaración de Cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público.

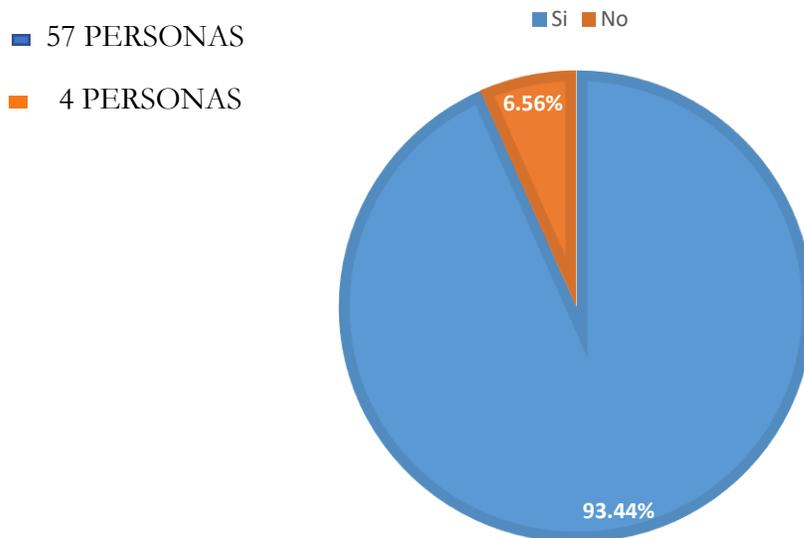
4 Servidores Públicos respondieron NO, lo cual significa un 6.56% que **no** firmaron la Declaración de Cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público.



4. ¿Tiene Conocimiento de las Normas de Control Interno Vigentes?

De 61 encuestados 57 Servidores Públicos respondieron SI, lo cual significa que un 93.44%, tiene conocimiento sobre las Normas de Control Interno Vigente, lo que representa un alto % en este sentido.

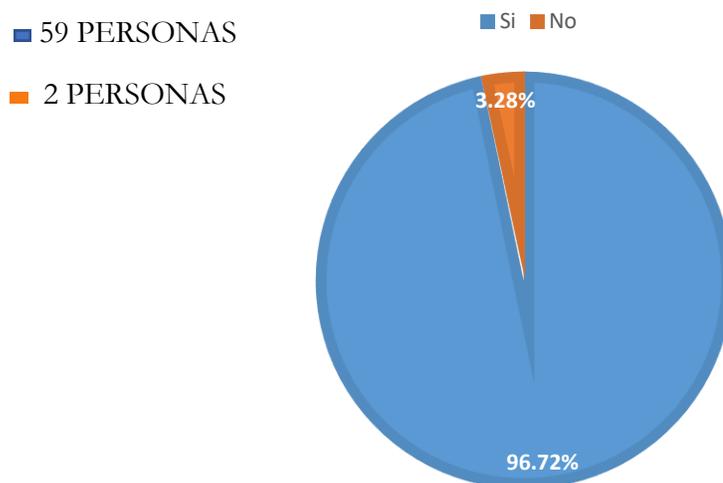
De 61 encuestados 4 Servidores Públicos respondieron NO tener conocimiento sobre las Normas de Control Interno Vigentes lo cual significa un 6.56%.



5. ¿Está enterado de la existencia del Comité de Probidad y Ética de BANHPROVI?

De los 61 encuestados, 59 Servidores Públicos respondieron SI, lo cual representa un 96.72%, que conocen que existe un CPE.

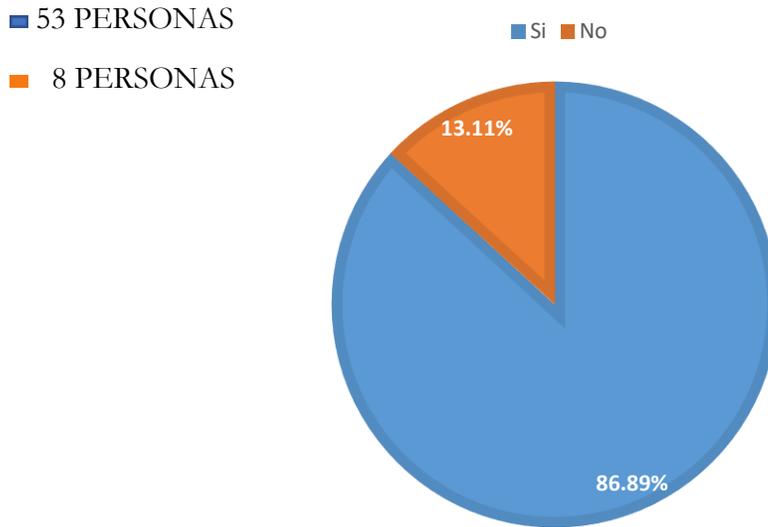
De los 61 encuestados 2 Servidores Públicos respondieron NO, lo cual representa un 3.28% que **no** conocen que existe un CPE en BANHPROVI.



6. ¿Conoce usted de las actividades que desarrolla el Comité de Probidad y Ética?

De 61 encuestados 53 Servidores Públicos respondieron SI, lo cual significa un 86.89%, que conocen las actividades que realiza el CPE.

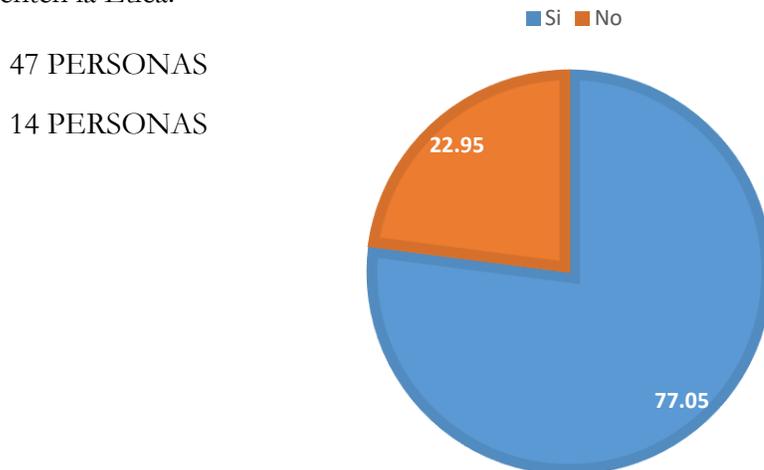
De 61 encuestados 8 Servidores Públicos respondieron NO, lo cual representa un 13.11% que no conocen las actividades que realiza el CPE en BANHPROVI.



7. ¿Tiene BANHPROVI canales para denunciar actos irregulares que violenten la Ética?

De 61 encuestados, 47 Servidores Públicos respondieron SI, lo cual representa un 77.05%, que manifestó que BANHPROVI posee canales adecuados para detectar actos irregulares que violenten la Ética.

De 61 encuestados 14 Servidores Públicos respondieron NO, lo cual representa un 22.95% no conocen que BANHPROVI tiene canales adecuados para detectar actos irregulares que violenten la Ética.



En el curso de la Auditoría Ética se encontraron algunos Hallazgos o deficiencias que ameritan atención prioritaria de las Autoridades Superiores del Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI) estas son:

HALLAZGO N° 1

EL BANCO HONDUREÑO PARA LA PRODUCCIÓN Y LA VIVIENDA (BANHPROVI) NO HA REALIZADO CAPACITACIONES A SUS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE EL TEMA RELACIONADO AL SOBORNO Y SUS IMPLICACIONES.

Al realizar el cuestionario Análisis de la Gestión Ética Institucional en la Entidad se les preguntó, si han realizado eventos de capacitación sobre el tema del Soborno y sus Implicaciones en el año 2021. Respondiendo que NO han realizado capacitaciones sobre este tema.

También se revisó el informe de actividades del CPE del año 2021 y no se encontró evidencia de que hayan realizado capacitaciones sobre los siguientes temas: Gestión y Procedimiento de la Denuncia, integridad, transparencia, responsabilidad, conflicto de interés, regalos y otros beneficios, denuncias y sanciones, proceso disciplinario relacionados a la Ética.

Las únicas capacitaciones impartidas fueron; sobre el Código de Conducta Ética del Servidor Público y el Código de Ética y el Reglamento del Comité de Ética y Probidad de BANHPROVI. **(Ver páginas N° 35 a la 38).**

Incumpliendo el artículo 21 del Código de Ética y Reglamento del Comité de Ética y Probidad del Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda. Capacitación: Todo Funcionario o colaborador de BANHPROVI debe capacitarse para el mejor desempeño de sus funciones inherentes a su cargo.

Las capacitaciones en materia Ética son de carácter obligatorio. Además, se incumplió el Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética en el Artículo 37, Obligaciones del CPE, numeral 6 que señala: Realizar al menos tres actividades por trimestre que de manera efectiva realcen e inculquen los valores y principios éticos, así como las buenas prácticas Institucionales.

El artículo 65 del Reglamento del Código de Conducta Ética del Servidor Público, señala: Cada Institución designara a un funcionario preferiblemente el encargado de la Unidad de Recursos Humanos, que sirva de enlace y coordine los programas de inducción y capacitación en materia de Integridad, Responsabilidad, Transparencia y otros.

Dicho incumplimiento implica, el no impulsar los Valores y Principios Éticos, las Buenas Prácticas Institucionales, lo que incide en una posible deficiencia en los comportamientos Éticos de las Autoridades y Servidores Públicos de BANHPROVI (Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda), quienes deben de estar enfocados a mejorar el rendimiento en base a Valores y Principios Éticos.

RECOMENDACIÓN N° 1 AL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Elaborar un programa conjunto formal y específico de capacitación en la institución, dirigido a los servidores públicos en aspectos relacionados a la Ética e Integridad los cuales deben ser impartidos por el Comité de Probidad y Ética Pública.

En cumplimiento del artículo 10 del Código de Conducta Ética del Servidor Público (CCESP) y artículo N°8 del Reglamento del Código de Conducta Ética del Servidor Público (RCCESP).

El CPE deberá coordinar con Recursos Humanos la participación de los Servidores Públicos de la Entidad en las actividades educativas sobre Cumplimiento de Obligaciones, Probidad y Ética Pública. Artículo 36 N° 10 del Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética (RIFCPE.)

HALLAZGO N° 2

LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS JUNTO CON EL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA PÚBLICA, NO CAPACITAN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NUEVO INGRESO SOBRE LA INDUCCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL Y REGLAMENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PROBIDAD DE BANHPROVI.

En la revisión que se realizó a la documentación presentada por BANHPROVI se constató que no mostraron listados de asistencia con fecha y Servidor Público encargado de la capacitación o inducción al Código de Ética Institucional y Reglamento del Comité de Ética y Probidad de BANHPROVI.

Incumpliendo el artículo 101, literal g, del Código de Ética y Reglamento del Comité de Ética y Probidad del Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda, de las funciones del CPE, se transcribe **inciso g, del artículo 101**: Impartir capacitaciones a todos los funcionarios y colaboradores de BANHPROVI sobre la Conducta Ética que deben observar como Servidores Públicos. **(Ver páginas N°113 a la 115).**

Incumpliendo también la resolución de la certificación de fecha 23 de marzo de 2021, Resuelve 1...4 Instruir a la Unidad de Cumplimiento para que, en coordinación con las secciones de Recursos Humanos y Organización y Métodos, se haga la socialización y publicación del Código aprobado.5. Esta resolución es de ejecución inmediata. **(Ver página N° 117).**

Lo anterior da lugar al Servidor Público de tomar posesión de su cargo sin tener conocimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público y del Código de Ética Institucional y Reglamento del Comité de Ética y Probidad de Banhprovi u otras políticas de conducta ética que se deben cumplir dentro de la Institución, lo cual creará conciencia en el servidor público de manejar en forma transparente los fondos, bienes y recursos del Estado.

RECOMENDACIÓN N° 2 A LA MÁXIMA AUTORIDAD EJECUTIVA.

Designar a la Dirección de Recursos Humanos que sirva de enlace y coordine con el Comité de Probidad y Ética, los programas de inducción y capacitación sobre el Código de Ética Institucional y Reglamento del Comité de Ética y Probidad en materia de Integridad,

Responsabilidad, Transparencia y temas relacionados. Artículo 101 del Código de Ética Institucional (CEI.)

HALLAZGO N° 3

LA MÁXIMA AUTORIDAD EJECUTIVA DE LA ENTIDAD, NO REALIZA EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS SOBRE GESTIÓN ÉTICA.

Se verificó que la Máxima Autoridad Ejecutiva de BANHPROVI no realiza evaluaciones periódicas para constatar el grado de Cumplimiento de las Políticas de Gestión Ética.

Incumpliendo el Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI).

NCI-TSC/111-00 Compromiso y ejemplo de las máximas autoridades y directivos con la ética y protección de los recursos públicos.

Como mínimo, la MAE, con la participación de todos los servidores de la entidad, debe realizar lo siguiente:
a. b. c. d. Verificar periódicamente el conocimiento de los valores de integridad por parte de los servidores y elaborar informes de respaldo de datos estadísticos, para la toma de decisiones;

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

La MAI y la MAE con la participación de los directivos, debe establecer procesos para evaluar el desempeño del personal frente a las normas de conducta de la institución y atender oportunamente cualquier desviación que sea de su conocimiento. Las normas del Código constituyen los criterios de evaluación y supervisión de los superiores jerárquicos; de acuerdo con la organización, es uno de los medios de evaluación. Otro medio será incluir en la evaluación del desempeño de los servidores, las secciones que sean necesarias para evaluar el cumplimiento de las normas de conducta.

La MAI debe ser informada sobre el apego de la entidad en su conjunto a las normas de conducta, mediante la consolidación de los resultados de las evaluaciones de cada área o proceso, según corresponda a fin de determinar oportunidades de mejora.

Las anteriores Normas de Control Interno relacionadas, con el Principio Integridad y Valores Éticos, permiten su, diseño e implementación.

RECOMENDACIÓN N° 3

A LA MÁXIMA AUTORIDAD EJECUTIVA.

Crear los controles adecuados y designar a la Unidad de Auditoría Interna (UAI) para realizar las evaluaciones del grado de Cumplimiento de las Políticas de Gestión Ética, la cual detecte y prevenga a los Servidores Públicos, incurrir en violaciones a las Normas de Conducta Ética.

HALLAZGO N° 4

LA MÁXIMA AUTORIDAD EJECUTIVA DE BANHPROVI NO EMITE UN INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA.

Al realizar la revisión de la documentación de respaldo no se encontró evidencia de que la MAE elabore un Informe de Cumplimiento de las Políticas de Gestión Ética.

Este informe es de suma importancia para todos los Servidores Públicos de la Entidad ya que una vez realizado, se tendría que socializar para que se conozcan las leyes aplicables, códigos y reglamentos que afectan sus responsabilidades. • Serviría, además, para que los servidores públicos entiendan los Valores Institucionales y los Estándares de Conducta Ética y se aseguren que sus acciones sean consistentes, así como las políticas y procedimientos de la entidad relacionados con sus responsabilidades y compromisos. • Asimismo reportarían posibles actividades Administrativas indebidas u otras violaciones de Ley • Finalmente comprenderían eficazmente sus derechos y responsabilidades.

El propósito de éste informe es fortalecer el conocimiento continuo de los Valores Institucionales y de los Estándares de la Conducta Ética de BANHPROVI y transmitir las obligaciones con respecto al comportamiento Ético del Servidor Público. La intención es familiarizar a los Servidores Públicos con los Principios y Valores Éticos.

El peligro de no contar con este Informe de Cumplimiento de las Políticas de Gestión Ética, es que, no se estará al tanto si los Servidores Públicos cumplen fielmente el Código de Conducta Ética del Servidor Público y su Reglamento, Código de Ética Institucional u otras políticas internas, además de, darse cuenta de las debilidades, fortalezas, riesgos y oportunidades. Por lo tanto, este Informe le ayudará a evaluar las necesidades y recursos, tomar decisiones correctas para actuar de manera ética desde la Máxima Autoridad, Autoridades intermedias y Servidores Públicos en general.

RECOMENDACIÓN N° 4 A LA MÁXIMA AUTORIDAD EJECUTIVA.

La Máxima Autoridad deberá emitir anualmente un Informe de Cumplimiento de la Políticas de Gestión Ética o delegar esta función a la Unidad de Auditoría Interna o Recursos Humanos. El resultado del Informe deberá revelar los Estándares de conducta ética que se aplican.

Este Informe, entre otros temas comprenderá: **a)** Cumplimiento de la Normativa Legal, **b)** Procedimientos aplicables y otras formas de orientación sobre comportamiento ético, **c)** Conflictos de intereses, difusión de valores éticos y los estándares de conducta ética que se aplican en la vida laboral del servidor público, **d)** Código de Conducta Ética del Servidor Público y su Reglamento, **e)** Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética Pública, **f)** Gestión y Procedimiento de la Denuncia y Comité de Probidad y Ética Institucional.

HALLAZGO N° 5

BANHPROVI NO DISPONE DE UN MAPA DE RIESGOS NI DE UN PLAN DE MITIGACIÓN DE RIESGOS.

Al realizar la revisión de la documentación presentada por BANHPROVI se comprobó que no poseen un Mapa de Riesgos, el cual es una herramienta que tiene por objeto mostrar e identificar gráficamente el diagnóstico del proceso de Evaluación de Riesgos en una fecha determinada.

El No contar con un Mapa de Riesgos representa una falencia, ya que al carecer de esta herramienta no se podrían identificar, ni cuantificar las probabilidades de eventos ni medir el impacto o daño asociado a su ocurrencia.

-También se verificó que la Administración de BANHPROVI no posee Plan de Mitigación de Riesgos de los Procesos de la Institución necesarios para identificar y valorar los riesgos que pueden afectar al normal desarrollo de los procesos Institucionales y el logro de sus objetivos.

El Plan de Mitigación de Riesgos será el resultado de un conjunto de actividades, acciones tomadas con anticipación, procedimientos y estrategias desarrolladas en la obtención de objetivos de la Institución.

Un Plan de Mitigación de Riesgos ayuda a reflejar el progreso en la implementación de acciones de mitigación propuestas, con el fin de que efectivamente se reduzcan o eliminen los riesgos a largo plazo.

Incumpliendo el Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI), PCI-TSC/220-00 Principio Identificación Evaluación y Respuesta a los Riesgos.

El riesgo se define como la probabilidad de que eventos internos o externos, afecten negativamente la capacidad organizacional para alcanzar los objetivos.

*Por tanto, en un período determinado, la gestión de los riesgos debe ser aplicados a todos los objetivos sobre la base de un **plan** que debe establecer los responsables de liderar la gestión de los riesgos, la fecha de inicio y finalización, los recursos que se utilizarán, y los indicadores para medir su cumplimiento. **Este plan debe ser aprobado por la MAI.** Para elaborar el **plan**, la MAE debe contar con una metodología para la evaluación de los riesgos; en caso de existir una metodología elaborada para todo el Sector Público.*

Las siguientes Normas de Control Interno relacionadas con el Principio Identificación, Evaluación y Respuesta a los Riesgos, permiten su diseño e implementación:

NCI-TSC/221-00 Involucrar a toda la organización en la gestión de los riesgos.

La MAE debe disponer que el establecimiento de los objetivos institucionales y la gestión de los riesgos involucren a todos los niveles de la organización, de acuerdo con su grado de participación en el logro de dichos objetivos. Esto incluye a todos los procesos, actividades y tareas que se desarrollan en la institución, sin excepción.

En la medida en que funcionan los controles establecidos dentro de la organización para mitigar los riesgos que afectan el logro de todos los objetivos institucionales, se tiene mayor probabilidad de cumplirlos en la forma en que se planificaron.

La capacitación sobre gestión de riesgos a líderes que ejerzan efecto multiplicador es clave para lograr que en la entidad se comprenda y acepte los beneficios y la metodología de este proceso, y se logre una implementación participativa y comprometida.

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

La periodicidad para la evaluación de los riesgos debe ser consistente al del monitoreo de la estrategia y objetivos

y los procesos. A menudo, las estimaciones de la probabilidad del riesgo y su impacto se determinan usando datos procedentes de eventos anteriores, que proporcionan una base más objetiva que las estimaciones que no cuentan con este respaldo.

*Las entidades deben establecer una metodología de evaluación de riesgos que contemple una relación entre la probabilidad e impacto, para que su resultado determine la categoría de riesgos que puede ser Alto, Medio o Bajo (u otras categorías como muy alto, alto, medio, bajo o muy bajo dependiendo de la metodología que haya desarrollado la entidad). Estos resultados deben presentarse en **mapas o matrices de riesgos** para facilitar su análisis y la toma de decisiones por parte de la MAE y los directivos.*

Todas las acciones realizadas deben documentarse apropiadamente e identificar a quienes elaboraron, revisaron y aprobaron.

RECOMENDACIÓN N° 5 A LA MÁXIMA AUTORIDAD EJECUTIVA

Crear y ejecutar por parte de la Máxima Autoridad o delegar al Comité de Riesgos y Cumplimiento el Mapa de Riesgos y el Plan de Mitigación de Riesgos el cual refleje los indicadores de peligro que permitan conocer la posición actual en materia ética de la Entidad.

Las Autoridades deberán evaluar la gravedad del Riesgo, establecer controles preventivos, escalas de calificación para poder medir la frecuencia y el impacto, de los mismos al interior de la entidad, para minimizar la frecuencia, el impacto o ambos.

Para la elaboración de un Mapa de Riesgos se pueden seguir los siguientes pasos:

1. Diseñar un mapa de riesgos relacionado a las Normas de Conducta Ética.
2. Definir qué es un riesgo Ético
3. Identificar los riesgos Éticos
4. Valorar los riesgos que afecten la Gestión Ética
5. Matriz de priorización según su grado de impacto en las Normas Éticas

El Plan de Mitigación de Riesgos desarrollará y documentará una estrategia clara y mecanismos necesarios para identificar, analizar y tratar los riesgos de la Gestión Ética a los que está expuesta la Institución para el logro de sus objetivos.

Las Autoridades una vez identificados y aceptados los riesgos Éticos, deberán tomar medidas expeditas para evitarlos.

El Plan de Mitigación de Riesgos de la Gestión Ética estará alineado con el Mapa de Riesgos identificando a los responsables de su aplicación.

**FUNDAMENTO LEGAL SOBRE LAS RECOMENDACIONES TRANSMITIDAS
ARTÍCULO #79 DE LA LEY ORGANICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE
CUENTAS, REFORMADO SEGÚN DECRETO N° 145-2019, DE FECHA 5/3/2020.**

ARTÍCULO 79.- RECOMENDACIONES. *“Los informes, emitidos por el Tribunal y las Unidades de Auditoría Interna, contener, según corresponda, la opinión de los estados financieros y a la ejecución presupuestaria, hallazgos, comentarios, conclusiones y recomendaciones que contribuyan a mejorar su gestión.*

Las recomendaciones formuladas en la Conferencia de Salida, se deben poner en conocimiento de la máxima autoridad, inmediatamente después de celebrada ésta, con el propósito de que se tomen las acciones correctivas oportunamente y obligatoria implementación, bajo la vigilancia del Tribunal, en aplicación de lo señalado en el Manual de Procedimientos del Sistema de Seguimiento de Recomendaciones de Auditoría. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 39 de esta Ley.

De igual manera, son notificados, por cualquiera de los medios indicados en el Artículo 89 de esta Ley, los responsables de los hechos que den lugar a los reparos o responsabilidades”.

Para cumplir con lo anterior les solicitamos a los representantes de BANHPROVI presentar dentro de un plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de notificación, Un plan de acción con un periodo definido para aplicar a cada recomendación del informe y acciones programadas para ejecutar las mismas, plazo y responsable de cumplirla.

CONCLUSIÓN FINAL

La Auditoría Ética realizada confirmó que durante el período comprendido del dos de enero de 2020 al treinta y uno de diciembre de 2021, se lograron identificar aspectos objetivos en el análisis de la información solicitada al Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI), que ayudan a edificar el ámbito Ético dentro de la Institución.

Cabe mencionar que, durante el periodo auditado, no se presentaron o detectaron denuncias por infracciones a las Normas de Conducta Ética a lo interno de la Entidad, por tal razón no se ejecutaron investigaciones al respecto por parte del Comité de Probidad y Ética Pública.

Todos estos procesos de la Gestión Ética Institucional, deben ser fortalecidos y llevados a la práctica a la mayor brevedad posible como línea de trabajo de BANHPROVI en toda su Administración para convertirse en una Entidad Ejemplar en su Comportamiento Ético.

Tegucigalpa M.D.C., 06 de diciembre de 2022.

José Esaú Osorio Amador
Auditor de Ética.

Alexis Arnoldo Laínez Zelaya
Jefe Departamento de Ética Pública