



**BANCO CENTRAL DE HONDURAS
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

FISCALIZACIÓN ÉTICA

**PERÍODO COMPRENDIDO
DEL 02 DE ENERO DE 2011
AL 31 DE MAYO DE 2012**

INFORME N° 005-06-2012-DPYE

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



**BANCO CENTRAL DE HONDURAS
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

CONTENIDO	PÁGINAS
INFORMACIÓN GENERAL	
CARTA DE ENVÍO DEL INFORME	
CAPÍTULO I	
INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
A. MOTIVOS DE LA FISCALIZACIÓN	1
B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN	1
C. ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN	2
D. ESTÁNDARES O CRITERIOS DE VALUACION FISCALIZACIÓN DE LA ÉTICA	2-3
E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN	3
CAPÍTULO II	
ANTECEDENTES Y DESCRIPCION DE AREAS SELECCIONADAS	
A ADMINISTRACIÓN SUPERIOR	4
B COMITÉ DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	4
C AUDITORIA INTERNA	5
D COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA	5
CAPÍTULO III	
OPINIÓN SOBRE LA GESTION ÉTICA	
A. DICTAMEN SOBRE LA FIZCALIZACIÓN ÉTICA	7
B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS	9-14
ANEXOS	

Los valores y principios éticos construyen PATRIA.



Tel. (504) 2230-3646 / (504) 2230-8789 www.tsc.gob.hn e-mail: tsc@tsc.gob.hn

Centro Cívico Gubernamental, Blvd. Fuerzas Armadas | Tegucigalpa, Honduras

CAPITULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

A. MOTIVOS DE LA FISCALIZACIÓN

La presente fiscalización se realizó en ejercicio de las atribuciones conferidas en el Artículo 222 reformado de la Constitución de la República y los artículos 2, 37 (numeral 5), 38 (numeral 3), 45 (numeral 10) de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas; los artículos 44 (numeral 2), 48 (numeral 5), 49 (numeral 3), 83 (literales, c y j) del Reglamento de la ley del Tribunal Superior de Cuentas y en cumplimiento del plan de auditoría del año 2012 y de la Orden de Trabajo N° 001-06-2012 con fecha 19 de junio de 2012.

B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN

Objetivos Generales

1. Determinar el cumplimiento por parte de la administración del Banco Central de Honduras de las disposiciones legales, reglamentarias, planes de trabajo y demás normas de aplicación ética.
2. Evaluar la suficiencia y lo adecuado de la estructura de control interno ético, vigente en la institución.

Objetivos Específicos

1. Expresar una opinión sobre si los componentes del Sistema de Control ejecutados por Banco Central de Honduras, incluye el Control de Probidad y Ética Pública.
2. Obtener el suficiente entendimiento del Control de Probidad y Ética Públicas de los reglamentos o procedimientos internos e identificar las relevancias significativas, incluyendo debilidades; así como aspectos directamente ligados con la atención al público.
3. Efectuar pruebas de Cumplimiento relacionados con el Código de Conducta Ética del Servidor Público, Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética Pública; Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, que pudieran tener un efecto directo e importante sobre la verificación de la promoción y desarrollo de una cultura de Probidad y Ética.
4. Identificar y establecer los hallazgos relacionados, las responsabilidades estarán incluidos en este informe de Fiscalización Ética y cruzado con el informe debidamente separado.

C. ALCANCE DE LA FISCALIZACION

El examen comprendió la revisión de las operaciones, procesos y la documentación relacionada presentada por los funcionarios y empleados del Banco Central de Honduras Departamento de Francisco Morazán, cubriendo del 2 enero de 2011 al 31 de mayo de 2012; y se aplicará en las áreas Administrativas y Operativas, Recursos Humanos y Atención al público, sin perjuicio de que la cobertura temporal e institucional mencionada se amplíe de acuerdo con el criterio profesional de la Dirección de Probidad y Ética.

En el transcurso de nuestra auditoría encontramos algunas situaciones que incidieron negativamente en la ejecución y en el alcance de nuestro trabajo y que no permitieron efectuar un análisis más profundo en materia Ética.

Entre estas situaciones se señalan las siguientes:

1. Durante la ejecución del análisis se solicitó la evaluación del ambiente de control a nivel de toda la institución, la cual no estaba evaluada en su totalidad.
2. Se solicitó mediante el enlace la aplicación de entrevistas para la Administración Superior las cuales no se aplicaron en su tiempo y forma.

D. ESTÁNDARES O CRITERIOS DE VALUACION DE LA FISCALIZACIÓN DE LA ÉTICA.

Para medir los resultados de la fiscalización Ética del Banco Central de Honduras, se efectuó con base entre otros a los siguientes criterios de valuación o parámetros:

Criterio General.

1. Ley del Banco Central de Honduras (Emitida por Decreto N° 53 del 3 de febrero de 1950, Reformada por los Decretos Números 22896,2482002 y 1112004 de fechas 17 de diciembre de 1996, 17 de enero de 2002 y 17 de agosto de 2004, respectivamente).
2. Normas Generales y Regulaciones internas aplicables al Banco Central de Honduras.

Criterio Específico.

1. Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas;
2. Código de Conducta Ética del Servidor Público (Decreto N°036-2007);
3. Código de Ética de los Empleados y Funcionarios del Banco Central de Honduras (Resolución 2246/2009);
4. Reglamento Interno del Banco Central de Honduras (1994);
5. Manual de Puestos y Salarios del Banco Central de Honduras;

6. Sistema Nacional de Control de los Recursos Públicos (SINACORP) Acuerdo Administrativo N° TSC-001-2009 emitido en fecha 5 de febrero de 2009
7. Marco Rector de Control Interno de los Recursos Públicos (Acuerdo Administrativo T.S.C. N° 011/2010);
8. Normas de auditoría Gubernamental Aplicables al Sector Público de Honduras emitidas por el Tribunal Superior de Cuentas
9. “Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética”.
10. Programas Institucionales relacionados en promover valores y ética.

E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN

La estructura organizacional de la institución está constituida de la manera Siguiente:

- Nivel Superior : Directorio del Banco Central de Honduras.
- Nivel Ejecutivo : Presidencia, Vicepresidencia, Tres Directores y Gerente General
- Nivel de Asesoría : Auditoria Interna y Departamento Jurídico.
- Nivel de Apoyo : Sub gerencias (Administrativa, Operativa, Técnica y Estudios Económicos)
- Nivel Operativo : Organización y Planeamiento, Recursos Humanos, Previsión Social, Tecnología y Comunicaciones, Seguridad, Servicios Generales, Contaduría, Emisión y Tesorería, Internacional y Operaciones Monetarias.

**BANCO CENTRAL DE HONDURAS
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

CAPÍTULO II

**ANTECEDENTES Y
DESCRIPCION DE ÁREAS SELECCIONADAS.**

Evaluación de la Administración Superior del Banco Central de Honduras

Siendo que el nivel directivo del Banco se encuentra conformado por cinco (5) Directores nombrados por el Presidente de la República por medio de la secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas, de los cuales uno hace de Presidente de la Institución y otro de Vice-Presidente dentro de las cuales tiene dentro de sus funciones Dictar, con estricto apego a la ley, los reglamentos que sean necesarios para el buen funcionamiento del Banco.

Se encontraron con altos compromisos de parte de la alta gerencia en cuanto a la filosofía de aplicación de la Ética ya que cuenta con Directivos calificados, con experiencia y empoderados con la ética institucional y nacional, promoviendo una normativa interna que favorece el fortalecimiento de la filosofía y valores institucionales.

Evaluación del Comité de Desarrollo Organizacional

En fecha 13 de octubre de 1995 se envió a la subgerencia de administración y servicio un memorándum para validar el documento “Políticas que enmarcaran las Actividades de Desarrollo Organizacional, en las dependencias del Banco Central de Honduras”, las cuales se convirtieron en la base para el **Programa de Internalización de Valores** en cual se aprobó a partir del 11 de enero de 2011, convirtiéndose éste en un Objetivo estratégico Institucional. Este Comité está conformado por los representantes de los departamentos de Previsión Social, Recursos Humanos y Organización y Planeamiento.

Siendo este una oportunidad y fortaleza para el Banco Central de Honduras en el aprovechamiento de tendencias e influencias tanto internas como externas para mantener altos niveles éticos, y lucha contra la corrupción, contra el fraude interno y externo.

Evaluación de la Unidad de Auditoría Interna

Este departamento genera un alto grado de productividad. Es el encargado de evaluar el Control Interno Institucional, presenta informes periódicos, una Autoevaluación del Control Interno de su propia productividad y con indicadores de gestión de los cuales se destacan tres con los objetivos siguientes; 1. Fortalecer el Proceso de Planeamiento Estratégico, 2. Contar con Personal Altamente Calificado, y 3. Fortalecer la Armonía en las Relaciones Laborales.

Apoyando esto la teoría hacia mantener un personal con altos niveles de exigencia, debido a la importancia del papel que deben de tener al momento de ejecutar una actividad esencial dentro de la institución.

Se le solicitaron informes de los estados de las recomendaciones emitidas y su antigüedad durante el periodo examinado. Teniendo incidencia estos informes dentro de la responsabilidad moral que tiene cada dependencia responsable de manera individual de las recomendaciones emitidas por la Unidad de Auditoria Interna

Evaluación del Comité de Probidad y Ética

Durante el proceso de fiscalización se ha visto la importancia que tiene el Comité dentro de la Institución ya que ha logrado el apoyo total de la Administración Superior, presentando una planificación integrada de Comité de la Oficina Principal con los demás Comités de las Sucursales que tiene la institución a nivel nacional.

El comité ha desarrollado actividades en base a necesidades y requerimientos de probidad y ética que todo servidor público necesita, por antecedentes los miembros que conforman el comité presentan actitudes que ayudan a darle mayor representatividad, dentro del Banco ya han fortalecido el Marco Institucional Ético, creando el Código de Ética de Empleados y Funcionarios del Banco Central de Honduras según resolución N° 224-6/2009 del 4 de junio de 2009.

Dentro de la misma resolución se obliga a todo empleado y funcionario a firmar la Declaración de Compromiso Ético del Empleado de Banco Central, la cual se encuentra en el capítulo X (Diez) del mismo código.

Se hace una mención especial de agradecimiento por el apoyo brindado durante todo el proceso de evaluación y solicitud de información al enlace establecido por la administración superior y los Directivos, los cuales brindaron un espacio y demostraron siempre la disponibilidad para atender nuestras preguntas y realizar sugerencias las cuales serán tomadas en cuenta.

**BANCO CENTRAL DE HONDURAS
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

CAPÍTULO III

OPINIÓN SOBRE LA FISCALIZACIÓN ÉTICA

- A. DICTAMEN SOBRE LA FISCALIZACIÓN ÉTICA
- B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS



A. DICTAMEN SOBRE LA FISCALIZACIÓN

Licenciada

Maria Elena Mondragón

Presidenta del Banco Central de Honduras
Departamento de Francisco Morazán

Su Despacho

Hemos realizado una fiscalización Ética al Banco Central de Honduras Tegucigalpa, M.D.C., Departamento de Francisco Morazán, con énfasis en las áreas Administrativas, Operativas, Recursos Humanos y Atención al Público, por el período comprendido del 2 Enero de 2011 al 31 de mayo de 2012.

La fiscalización se practicó en ejercicio de las atribuciones conferidas en el Artículo 222 reformado de la Constitución de la República los artículos 222 reformado de la Constitución de la República y los artículos 2, 37 (numeral 5), 38 (numeral 3), 41 y 45 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas; los Artículo 44 (numeral 2), 48 (numeral 5), 49 (numeral 3), 83 (literales, c y j) del Reglamento de la Ley del Tribunal Superior de Cuentas y de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas Aplicables al Sector Público de Honduras. Dichas normas requieren que planifiquemos y ejecutemos la fiscalización con el fin de obtener una seguridad razonable respecto a sí los procesos fueron desarrolladas en marcados materia de Ética.

Al planear y ejecutar nuestra evaluación al Banco Central de Honduras tomamos en cuenta el sistema y estructura del Marco Teórico Ético Institucional, los procesos que envuelven la aplicación del Programa de Internalización de Valores, Ambiente Ético existente y la Integración a los Sistemas de Gestión asociados a la Ética, con el objetivo determinar que procedimientos de fiscalización y su extensión para expresar una opinión sobre la gestión en materia de ética.

La administración del Banco Central de Honduras es responsable de establecer los procedimientos necesarios para operar eficientemente y mantener una estructura de

control interno en materia Ética en forma adecuada, cuyos objetivos son suministrar una seguridad razonable, aunque no absoluta, de sus actividades, deberán estar enmarcadas dentro de un ambiente Ético.

En nuestra opinión, exceptuando los resultados mencionados en el inciso b de este capítulo la administración del Banco Central de Honduras, ha manejado principios y valores éticos apegados al marco institucional vigente y a las demás normas y políticas existentes dentro del plano gubernamental de la Republica de Honduras.

Tegucigalpa, M.D.C., 31 de octubre de 2013

Lic. WENDY SUYAPA ZELAYA
Directora de Probidad y Ética

Abog. ALEXIS ARNOLDO LAÍNEZ
Jefe del Departamento de Ética Pública

B. DESCRIPCION DE HECHOS

EI DEPARTAMENTO DE AUDITORIA INTERNA NO HA REALIZADO EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL.

Al verificar la información solicitada al departamento de Auditoria Interna, se verificó en la Matriz de Seguimiento del año 2012 que dentro de sus procesos internos no incluyen ningún objetivo de auditar, evaluar o medir el grado de eficiencia que tienen los diferentes proyectos o programas de la institución para promover una cultura eficaz de probidad y ética de forma específica.

Debido a la filosofía de trabajo a nivel institucional han existido casos de violación a la Ley del Banco Central, Reglamento Interno de Trabajo y Código de Ética propio de la institución, relacionados a actividades que afecten la imagen de un Servidor Público o de la Institución. Se comprobó el procedimiento de descargo y aplicación de las audiencias conforme al reglamento.

Lo anterior ha ocasionado no poder obtener una comprensión del control interno en materia ética de la organización, también no contamos con evidencia de evaluación en casos de conflicto de interés por parte de la unidad de Auditoria Interna.

Comentarios de la Unidad de Auditoria Interna; No se ha realizado ninguna evaluación para ello existe un Comité de Ética y Probidad del Banco, el cual en su momento será evaluado por esta auditoría, adicionalmente el departamento de Recursos Humanos constantemente está trabajando sobre ese tema, lo que si se hizo este año fue una evaluación del control interno integral en varias áreas del banco y algunas de las preguntas formuladas allí tienen relación con el tema de ética e integridad de valores

RECOMENDACIÓN Nº 1

A LA GERENCIA GENERAL DE BANCO CENTRAL DE HONDURAS

Girar instrucciones para que reúna un equipo a fin de Implementar una planificación que relacione los objetivos, institucionales, tácticos y programas establecidos con la gestión ética institucional y que ésta sea medible a través de una programación evaluativa periódica por el departamento de Auditoria Interna y este departamento sea capacitado para poder hacer Fiscalización de la Ética en forma separada, incluir al Comité de Probidad y Ética en temas evaluativos de conductas antiéticas.

LA ADMINISTRACION SUPERIOR NOMBRA A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE PROBIDAD Y ETICA.

Al efectuar una revisión del Código de Ética de Empleados y Funcionarios del Banco Central de Honduras se verificó que este documento en su capítulo VIII párrafo segundo habla de la estructura y funcionalidad del comité y que los miembros serán nombrados por la administración superior, entendiéndose que es la misma que aparece en la estructura orgánica del Banco Central de Honduras.

Se le consultó al presidente del comité actual quien nos comentó “Respecto al nombramiento del Comité de Ética se define así porque si bien es elegido en asamblea por los representantes de cada Departamento o Unidad del Banco, el juramento lo hace la administración superior, es decir, como acto de investidura. Así se elige actualmente al presidente de la república, si bien es electo por el pueblo, el juramento lo hace el Presidente del Congreso”.

El reglamento para la integración y funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética Pública en su capítulo II de los comités cita en su artículo 6 “integración. El Comité es un equipo de trabajo constituido por cinco (5) miembros propietarios representantes del personal de la institución, electos por estos en forma directa, conforme al instructivo de elección aprobado por el Tribunal”

Lo que ha ocasionado que el comité de Ética de Banco Central de Honduras se encuentre en una situación de injerencia administrativa la cual podría ocasionar un mal funcionamiento de este comité o afecte su accionar dentro de la institución.

RECOMENDACIÓN Nº 2 **AL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA**

Como parte de sus funciones el Comité podrá elaborar una propuesta para el mejoramiento de la normativa que los relaciona y darle cumplimiento al Reglamento de Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética en su artículo 6, para modificar y mejorar el Código de Ética del Banco, incluyendo la creación del Reglamento del Código de Ética Institucional el cual deberá de incluir mínimo las sanciones por faltas antiéticas , así ampliar el párrafo segundo del numeral 2 del capítulo VII Cumplimiento de la Ley del mismo Código.

EL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA NO PARTICIPA EN LOS PROCESOS DE FORTALECIMIENTO DE VALORES INSTITUCIONALES

Se verificó la gestión realizada por el Comité de Probidad y Ética actual, determinándose que éste presenta una planificación acorde a la estructura y complejidad de la Institución, integrando a los Comités de las Sucursales del Banco Central, procesos que fueron promovidos por el Comité de Francisco Morazán.

Siendo que este comité tiene dentro de sus funciones “Coordinar con la administración de personal la participación de los servidores públicos de la institución en las actividades educativas sobre ética y probidad públicas”, lo cual no han solicitado que lo incluyan dentro del Programa de Internalización de Valores a cargo del Comité de Desarrollo Organizacional para ser parte del contenido a tratar en temas esenciales para el fortalecimiento en valores a los servidores público.

Tomándose en cuenta la participación del Comité de Probidad y Ética, se utilizará como una herramienta preventiva de lucha contra actos que promuevan la corrupción y no ayudan a fortalecer el control interno, el cual es responsable la administración de cada

entidad.

RECOMENDACIÓN Nº 3 **AL COMITÉ DE PROBIDAD Y ETICA**

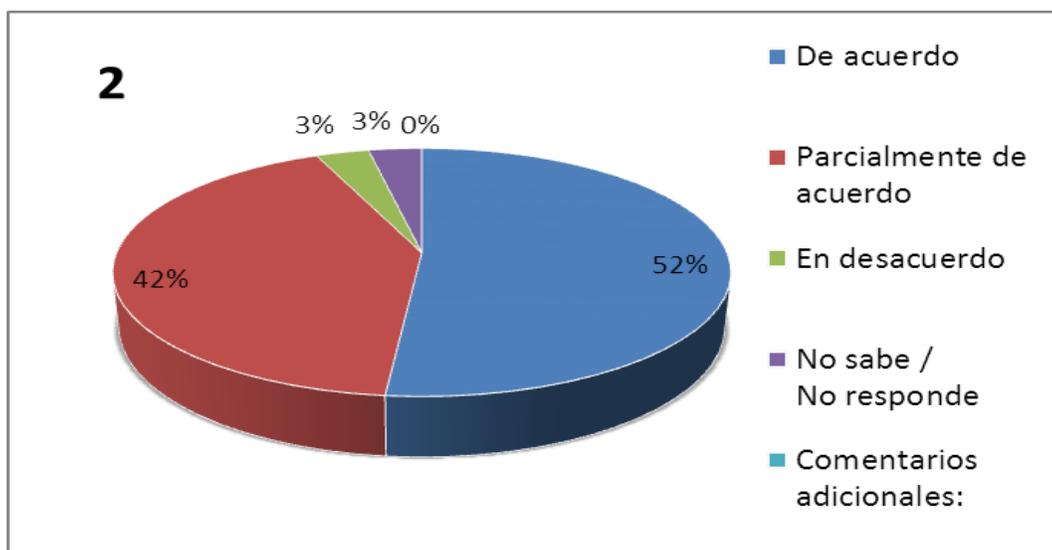
Solicitar al Comité de Desarrollo Organizacional en la medida de lo posible un espacio dentro de las jornadas de promoción de valores que incluyan temas como ser, administrar el conflicto de intereses, manejo de una denuncia hacia un servidor público, instruir sobre valores dentro y fuera de la institución, actividades al mejoramientos continuo de la conducta ética de cada servidor público, etc. En cumplimiento a lo descrito en el capítulo IV de la funciones de un comité artículo 10 numerales 4, 7, 10 y 11.

EI PERSONAL ENCUESTADO NO ESTA TOTALMENTE DEACUERDO A LA FILOSOFIA DE APLICACIÓN DEL MARCO ÉTICO DE PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR.

Durate el proceso de evaluación se efectuaron encuestas dirigidas aquellos departamentos participantes originalmente dentro del proyecto de interiorización de valores, y según el muestreo estadístico estratificado se calculó una muestra de 43, las cuales se aplicaron de la siguiente manera; Departamento de Seguridad 19, Unidad de Presupuesto 2, Departamento de Contaduría 7, y Departamento de Operaciones Monetarias 7.

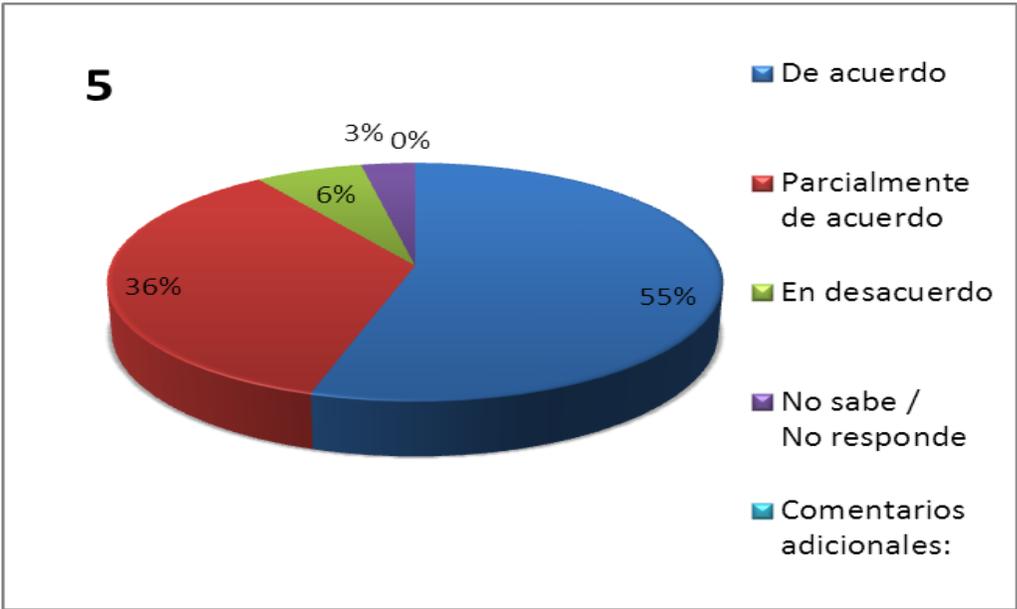
Se le solicitó al enlace, la aplicación de estas encuestas con la debida explicación de sus procesos de las cuales recibimos 31 encuestas llenadas y se identificó que en tres aspectos se encuentran **de acuerdo** abajo del 55% de estos son la aplicación del Marco Institucional Ético cuando se les consultó lo siguiente; **Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios.**

La cual presenta los siguientes datos:



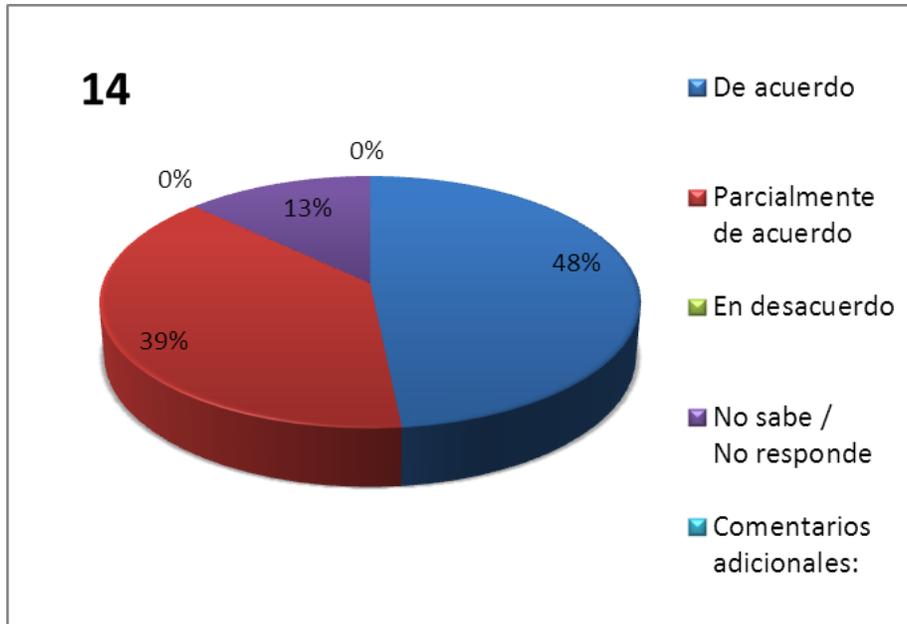
Claramente denota que solo un 52% está de acuerdo y el restante se encuentra parcialmente de acuerdo o en desacuerdo y algunos no saben o prefieren no responder sobre su participación sobre si tienen un papel en la difusión de valores y principios éticos.

Cuando se le consultó que analizarán lo siguiente; **He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.** Contestaron;



Se evidenció que solo el 55% está en total aprobación de su participación en cualquier tipo actividad en materia de ética, otra porción de los entrevistados se encuentra parcialmente de acuerdo y al final una pequeña parte no la toman encuentra o respondieron que no sabían de las actividades de tipo ética.

Dentro del Ambiente Ético que rodea a los encuestados, se solicitó que respondieran lo siguiente: **Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.** Se dieron los siguientes resultados;



Claramente se observa que solo un 48% está de acuerdo y un 36% parcialmente de acuerdo, se verifica que un 13% no sabe o no responde en relación a las conductas antiéticas, lo cual se determina que las autoridades no presentan un total apoyo hacia los participantes para canalizar las sugerencias en relación a presuntas actitudes antiéticas.

RECOMENDACIÓN Nº 4
AL GERENTE GENERAL

Delegar la función a los departamentos de Recursos Humanos, Organización y Planeamiento, que cada vez que se aplique un programa o se efectúe jornadas para fortalecer el Marco Institucional Ético, se obtenga una retroalimentación en forma individual de cada participante y obtener resultados más positivos en las áreas antes expuestas. Y aplicar otras herramientas de diagnóstico ético que incluyan al personal de diferentes áreas para monitoreo continuo.

Tegucigalpa, M.D.C., 31 de octubre de 2013.

Lic. WENDY SUYAPA ZELAYA
 Directora de Probidad y Ética

Abog. ALEXIS ARNOLDO LAÍNEZ
 Jefe del Departamento de Ética Pública