



---

**INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN DEL MAGISTERIO  
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

**FISCALIZACIÓN ÉTICA**

**PERÍODO COMPRENDIDO  
DEL 02 DE ENERO DE 2011  
AL 30 DE JUNIO DE 2012**

**INFORME N° 001-2013-DPE**

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

**INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN DEL MAGISTERIO  
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINAS</b>
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>	
CARTA DE ENVÍO DEL INFORME	
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INFORMACIÓN INTRODUCTORIA</b>	
A. MOTIVOS DE LA FISCALIZACIÓN	1
B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN	1
C. ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN	2
D. ESTÁNDARES O CRITERIOS DE VALUACION DE LA FISCALIZACIÓN DE LA ÉTICA	2-3
E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN	3
F. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PRINCIPALES	3
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE ÁREAS SELECCIONADAS</b>	
A ADMINISTRACIÓN SUPERIOR	4
B AUDITORÍA INTERNA	4
C COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA	5
D COMITÉ DE CONTROL INTERNO	5
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>OPINIÓN SOBRE LA GESTION ÉTICA</b>	
A. DICTAMEN SOBRE LA FIZCALIZACIÓN ÉTICA	7-8
B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS	9-17
<b>ANEXOS</b>	

Tegucigalpa, MDC, 5 de diciembre de 2013

Oficio N° Presidencia/TSC-4158-2013

Licenciado

**Ernesto Emilio Carias Corrales**

Director Presidente

Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA)

Su Oficina

Señor Director:

Adjunto encontrarán el Informe N° 01-2013-DPE de la Fiscalización Ética practicada al Instituto Nacional de Previsión del Magisterio, Departamento de Francisco Morazán por el período comprendido del 2 de enero de 2011 al 30 de junio de 2012. El examen se efectuó en ejercicio de las atribuciones contenidas en el Artículo 222 reformado de la Constitución de la República y 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, artículos 4 y 31 del Código de Conducta Ética del Servidor Público y de acuerdo con el Sistema Nacional de Control de los Recursos Públicos (SINACORP) aplicable al Sector Público de Honduras.

Las recomendaciones formuladas en este informe fueron analizadas oportunamente con los funcionarios encargados de su implementación y aplicación, mismas las cuales contribuirán a mejorar la gestión de la institución a su cargo. Conforme al Artículo 79 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, el cumplimiento de las recomendaciones formuladas es obligatorio.

Atentamente,

**Miguel Ángel Mejía Espinoza**

Magistrado Presidente

## **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° 008-10-2012 con fecha 23 de octubre de 2012.

#### **B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN**

##### **Objetivos Generales**

1. Determinar el cumplimiento por parte de la administración del Instituto de Previsión del Magisterio 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**

- A. Expresar una opinión sobre si los componentes del Sistema de Control ejecutados por el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio, incluye el Control de Probidad y Ética Pública.
- B. Obtener el suficiente entendimiento del Control de Probidad y Ética Pública de los reglamentos o procedimientos internos e identificar las relevancias significativas, incluyendo debilidades; así como aspectos directamente ligados con la atención al público.
- C. 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.
- D. 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 Instituto de Previsión del Magisterio Departamento de Francisco Morazán, cubriendo del 2 enero de 2011 al 30 de junio 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 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 por la unidad de auditoría interna.
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 Instituto Nacional de Previsión del Magisterio, se efectuó con base entre otros a los siguientes criterios de valuación o parámetros:

#### **Criterio General.**

1. Ley del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (Emitida por Decreto N° 1026 del 15 de julio de 1980, Reformada por los Decretos N° 247-2011 de fecha 22 de diciembre de 2011).
2. Normas Generales y Regulaciones internas aplicables al Instituto Nacional de Previsión del Magisterio.

#### **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 del INPREMA (Resolución 3613-1364-2006);
4. Reglamento Interno de Trabajo del INPREMA;
5. Manual de Puestos y Funciones del INPREMA (Mayo, 2004);

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. Políticas Institucionales relacionadas en promover valores y ética dentro del INPREMA.

## **E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN**

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

Nivel Superior : Asamblea de Participantes y Aportantes.

Nivel Ejecutivo : Directorio de Especialistas

Nivel de Asesoría : Auditoría Interna, Legal

Nivel de Apoyo : Departamentos de Inversiones, Administrativo, Informática, Recursos Humanos, Relaciones Públicas, Planificación y Presupuesto, Secretaría General e Ingeniería.

Nivel Operativo : Prestaciones Sociales, Geriátría y Gerontología, Prestamos, Cartera, Cobros, Inversiones, Planificación y Presupuesto, Recursos Humanos, Contabilidad, Regionales (San Pedro sula, La Ceiba y Santa Rosa de Copan).

Debido a requerimientos del Comité de Control Interno, supervisado por ONADICI la estructura orgánica (Manual de Puesto y Funciones) están sometidos a restructuración y posterior evaluación.

## **F. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PRINCIPALES**

Los funcionarios y empleados que fungieron durante el período examinado, se detallan en el **Anexo 1**.

**INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN DEL MAGISTERIO  
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

**CAPÍTULO II**

**ANTECEDENTES Y  
DESCRIPCIÓN DE ÁREAS SELECCIONADAS.**

**Evaluación de la Administración Superior del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio**

Siendo que el nivel directivo del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio se encuentra conformado por tres (3) Directores nombrados por la asamblea de participantes y aportantes como organismo de planificación, dirección y administración del instituto, de los cuales uno de ellos estará a cargo en la presidencia del Directorio dentro de sus funciones es dictar, con estricto apego a la ley, los reglamentos que sean necesarios para el buen funcionamiento del Instituto.

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 de la Unidad de Auditoría Interna**

Este departamento debería de generar un alto grado de productividad. Es el encargado de evaluar el Control Interno Institucional, presentar informes periódicos, una Autoevaluación del Control Interno de su propia productividad y con indicadores de gestión de los cuales presentan poca información, se detectaron la vacante del titular de la Unidad de auditoría Interna en las poas 2001 y 2012, tomando el rol, los supervisores de auditorías en su momento. Ya que dentro del análisis FODA de la ética organizacional esto representaba una debilidad muy fuerte para aplicar y evaluar el control interno institucional incluyendo las guías para evaluar el control interno, supervisadas por ONADICI.

Apoyando esto la teoría de 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 las actividades a realizar 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 Auditoría 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 del Directorio de Especialistas, presentando una planificación para cada año.

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 Instituto han fortalecido el Marco Institucional Ético, creando campañas de capacitaciones para los empleados del Instituto en todos sus niveles y jerarquías; también presentaron el borrador para su análisis del nuevo Código de Ética de Empleados y Funcionarios del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio aprobado en el año 2006

Dentro de las mismas capacitaciones han establecido como buena práctica y con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos se firmó el acuerdo de compromiso estipulado en el artículo N° 33 del Código de Ética del Servidor Público llegando a firmas más del 90% del personal laborante. **(Ver Anexo N° 2)**

## **Evaluación del Comité de Control Interno**

Como está estipulado en las directrices de la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI), el COCOIN es el encargado por desarrollar controles y aplicación de las Guías de Control Interno, llegando esta al cumplimiento de su plan operativo, así también el establecimiento de propuestas para establecer un Plan Estratégico Institucional previstos para los últimos cinco años, a partir del 2014 donde se elaboraran en su totalidad los manuales y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento tanto operativo y administrativo de todo el instituto.

El Comité de Control interno está compuesto por Jefes, encabezados por el apoyo y enlace asignado para la Fiscalización de la Gestión Ética y Jefa del Departamento de Gestión de Procesos, presentando informes de la autoevaluación.

Siendo este una oportunidad y fortaleza para el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio 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.

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, los cuales brindaron un espacio y demostraron siempre la disponibilidad para atender nuestras preguntas y realizar sugerencias las cuales serán tomadas en cuenta.



**INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN DEL MAGISTERIO  
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 ÉTICA

Licenciado

**Ernesto Emilio Carias Corrales**

Director Presidente

Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA)

Su Oficina;

Hemos realizado una fiscalización Ética al Instituto Nacional de Previsión del Magisterio Tegucigalpa, M.D.C., Departamento de Francisco Morazán, con énfasis en las áreas Administrativas y Operativas, Recurso Humano y Atención al público, por el período comprendido del 2 Enero de 2011 al 30 de junio 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 Instituto Nacional de Previsión del Magisterio tomamos en cuenta el sistema y estructura del Marco Teórico Ético Institucional, Ambiente Ético existente y la Integración a los Sistemas de Gestión asociados a la Ética, con el objetivo determinar procedimientos de fiscalización y su extensión para expresar una opinión sobre la gestión en materia de ética.

La administración del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio 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 aceptable.

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

Tegucigalpa, M.D.C., 5 de diciembre de 2013

**Lic. WENDY SUYAPA ZELAYA**  
Directora de Probidad y Ética

**Abog. ALEXIS ARNOLDO LAÍNEZ**  
Jefe del Departamento de Ética Pública

## **B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS**

### **EI DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA INTERNA NO REALIZA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL.**

Al solicitar información al departamento de auditoría Interna, se detectó que dentro de sus procesos internos, no incluyen ningún objetivo de auditar, evaluar o medir el grado de eficiencia que tienen diferentes proyectos o programas de la institución para promover una cultura eficaz de probidad y ética.

Aunado a lo anterior se estableció que la asamblea de participantes y aportantes, aprueba la contratación del encargado del área de Auditoría Interna de INPREMA en forma tardía y una relegación por parte de los auditores de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros que atrasa el proceso y el funcionamiento correcto de la unidad de auditoría interna.

Debido a la filosofía de trabajo a nivel institucional han existido casos de violación a la Ley, Reglamento de Trabajo y Código de Ética del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio, relacionados a actividades que afecten la imagen de un Servidor Público o de la Institución. Así como la falta de interés de nombrar un titular de la unidad de auditoría interna en su momento que cumpla los requisitos necesarios y asuma el mando del área.

Lo anterior ha ocasionado que no pudimos tener una comprensión del control interno en ninguna de las formas requeridas, así no se cuenta con evidencia de casos en conflicto de interés por parte de la unidad de auditoría interna.

Comentarios del titular de la Unidad de Auditoría Interna; Esta condición está superada, el Jefe de la UAI fue nombrado en el cargo el 10 de septiembre de 2013 formalizado en resolución N° APA/005-16-08-2013 de la sesión extraordinaria celebrada el 16 de agosto de 2013; En los planes operativos están contempladas las actividades de cumplimiento legal donde involucran la evaluación de control interno, asimismo las labores de seguimiento y cumplimiento a las recomendaciones inherentes al control interno. Para el año 2014 está considerado en nuestro plan evaluar la gestión de ética y probidad en el instituto, para lo que en esta temática solicitamos el apoyo del TSC en la capacitación al personal de auditoría interna. **(Ver Anexo N° 3)**

### **RECOMENDACIÓN N° 1** **AL AUDITOR INTERNO DE INPREMA**

Establecer claramente la funcionalidad operativa y administrativa de la Unidad de Auditoría Interna en relación a los otros entes que regulan el Instituto Nacional de Previsión del Magisterio y darle cumplimiento a lo estipulado en el Reglamento de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas en su Título V, Capítulo VII, de la coordinación con la Auditoría Interna que habla de procesos, coordinación, preeminencia, obligaciones y funciones que deben de tener. Estipulado en los artículos 44 al 49 de este reglamento y evitar duplicidad de funciones e injerencias en las labores encomendadas a la unidad de auditoría interna, también en el capítulo II, de la Auditoría en sus artículos N° 97 al 103 de la Ley del Instituto.

Solicitar a la Asamblea de Participantes y Aportantes para que reúna recursos necesarios a fin de Implementar una planificación que relacione los objetivos institucionales, operativos y programas establecidos con la gestión ética y que ésta sea medible a través de una programación evaluativa periódica por el área de Auditoría Interna.

### **EL CÓDIGO DE ÉTICA EMITIDO POR EL DIRECTORIO NO ESTÁ ACTUALIZADO**

Al efectuar una revisión del Código de Ética de Empleados y Funcionarios del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio aprobado mediante resolución N° 3613-1364-2006 del 13 de noviembre de 2006, establece en su artículo 3 solo valores y principios dirigidos a empleados y funcionarios del Instituto.

Este código está vigente a la fecha y no cuenta con una estructura que ayude a establecer el documento como una herramienta de lucha contra la corrupción.

Lo que ha ocasionado que el Código de Ética del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio no esté actualizado y que no sea de conocimiento de los Servidores Públicos del instituto, no pudiendo utilizarse como un instrumento sancionatorio.

**Comentarios de la Presidenta del Comité de Probidad y Ética de INPREMA;** en el mes de julio de 2013 fue presentado ante el Departamento de Recursos Humanos el borrador del Código de Ética para que fuese entregado al Directorio de Especialistas. Sin embargo se nos informó que la Institución actualmente está elaborando el Plan estratégico para los siguientes 3 años lo cual incluye los valores éticos, siendo esto sumamente importante tanto para el buen desempeño de los servidores públicos, como para la institución en si por lo que debemos hacer un compás de espera para que los valores definidos en el Plan Estratégico sean expresados de igual en el Código de Ética. **(Ver Anexo N° 2)**

### **RECOMENDACIÓN N° 2** **AL COMITÉ DE PROBIDAD Y ETICA**

Proceder a la elaboración de una propuesta clara y comprensible a las necesidades que tiene la Institución para que este documento(Código de Ética de INPREMA) contenga elementos mínimos (incluyendo procedimientos que cubran el fraude y la corrupción) en una estructura formalmente establecida, a fin de que cumpla lo siguiente: Definiciones, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades, el manejo de conflictos de intereses, establecer un régimen de regalos y otros beneficios, las sanciones de las que se es objeto al incumplir el Código. Siempre con el cuidado de procurar cumplir el artículo N° 31 del Código de Conducta Ética del Servidor Público y el artículo N° 10 numeral 14 del Reglamento para la Integración y Funcionamiento de Comités de Probidad y Ética Pública.

## **EI INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN DEL MAGISTERIO NO CUENTA CON POLÍTICAS Y/O PROGRAMAS EN MATERIA DE ÉTICA, QUE FORTALEZCAN LOS VALORES INSTITUCIONALES.**

Se verificó la gestión del Marco Institucional en Materia Ética donde se determinó la falta de una estrategia de implementación (políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética).

Si bien se cuenta con una filosofía ética laboral, valores institucionalizados y una estructura revitalizada con reformas apropiadas a las necesidades actuales. Dentro de la programación anual no se ha establecido una planificación para fortalecer valores y ética institucional, siendo que un marco institucional en materia ética consiste en el conjunto de factores formales e informales conceptualizados, los cuales conforman la filosofía, enfoques, comportamiento y la gestión ética en una institución.

Al no tener programas y/o políticas éticas, no se prevé ningún tipo de mecanismo para hacer llegar a los niveles superiores, las inquietudes, comentarios y recomendaciones sobre el mejoramiento del Marco Institucional y Ambiente Ético; para poner en conocimiento situaciones eventuales del comportamiento ético de cada servidor público y de la Institución en General.

### **RECOMENDACIÓN Nº 3 AL DIRECTOR ESPECIALISTA PRESIDENTE**

Establecer un equipo para diseñar, aprobar e implementar Políticas y/o Programas en función del fortalecimiento del marco ético institucional, el cual debe presentar como mínimo los siguientes componentes: programa y/o políticas en materia de ética, un ambiente ético, e integración de la ética en los sistemas de gestión institucional. De esos componentes describimos lo siguiente:

El programa ético comprende los factores formales en materia ética establecidos en la organización, como ser: Declaración de valores, código de ética, visión y misión, indicadores de gestión ética, estrategia de implementación (compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética).

Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas, al menos en los temas siguientes: Divulgación del marco ético, acciones y responsables, revisión, actualización y seguimiento del programa, manejo de fraude y corrupción, tratamiento de conflictos de interés, manejo de conductas presuntamente antiéticas, gestión del recurso humano, compromiso con el control interno, responsabilidad social.

Una vez el programa haya sido establecido, debe ser comunicado, con suficiente claridad y en forma regular, a todos los miembros de la institución y a los sujetos interesados que correspondan. Aquellos elementos más tangibles (código de ética, declaraciones de valores, reglamentos, descripciones de procedimientos, etc.) deben estar disponibles en función de la transparencia, y la adhesión a ellos debe reforzarse mediante su renovación periódica.

En este aspecto, resultan de especial relevancia las manifestaciones verbales del jerarca y titulares subordinados, y más aún sus acciones, a manera de evidenciar su compromiso con la ética.

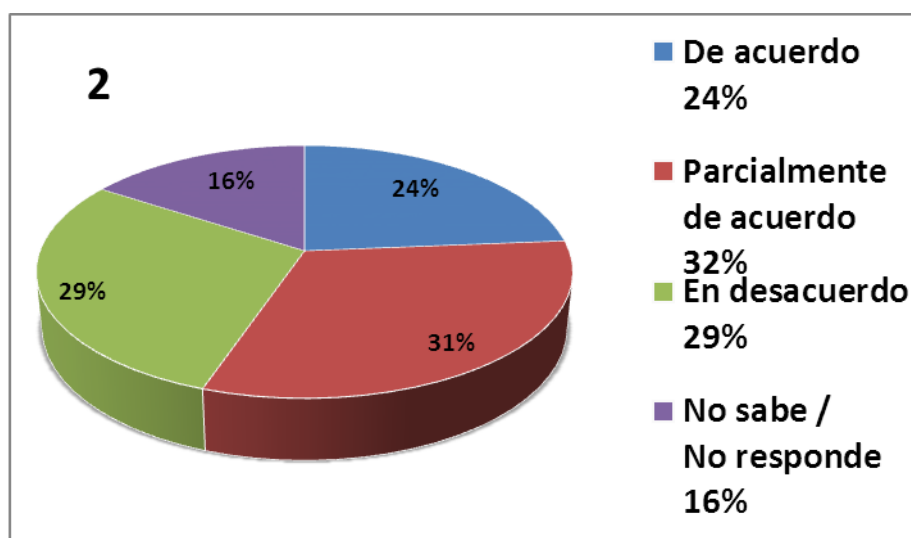
Adicionalmente, el programa ético debe prever mecanismos para que se hagan llegar a niveles superiores, inquietudes, comentarios y recomendaciones para el mejoramiento del programa y del ambiente ético, para poner en conocimiento las eventuales desviaciones, respecto del comportamiento ético esperado; para tales efectos, pueden establecerse canales formales e informales, pero en todo caso debe garantizarse un tratamiento correcto y oportuno de los asuntos, y no se tomarán represalias en contra de quienes hagan uso de esos canales.

### **EI PERSONAL ENCUESTADO NO ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO A LA FILOSOFÍA DEL MARCO INSTITUCIONAL ÉTICO APLICADO POR LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR**

Durante el proceso de evaluación se efectuaron encuestas dirigidas aquellos departamentos mayores de 5 empleados según el muestro estadístico estratificado se calculó una muestra de 29 encuestas, las cuales se aplicaron mediante el apoyo de un enlace, estas encuestas se enviaron con la debida explicación de su proceso, recibándose 38. **(Ver Anexo N° 4)**

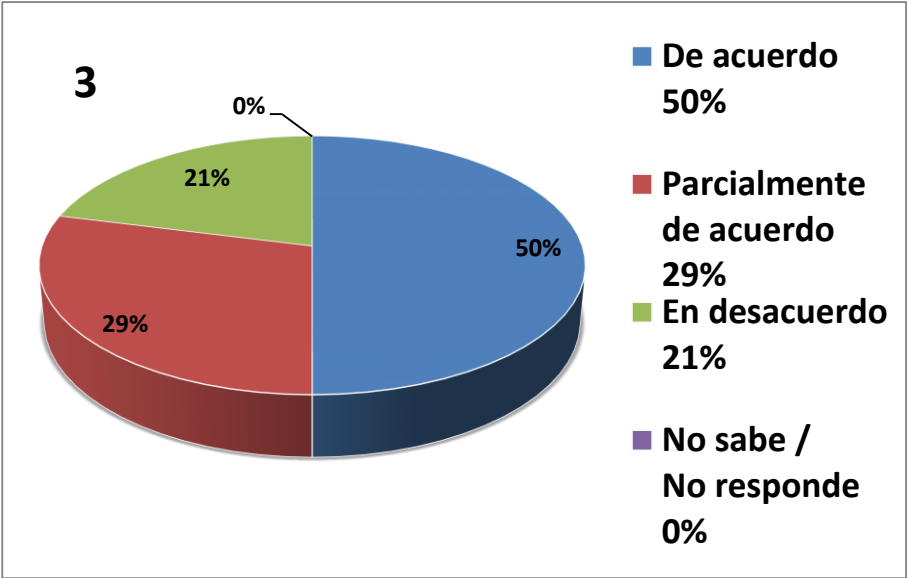
De 18 preguntas dirigidas al personal operativo y administrativo, no se incluyeron jefes o mandos superiores identificándose aspectos en base a resultados abajo del 55%. En referencia al Marco Institucional Ético se consultó lo siguiente;

**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;



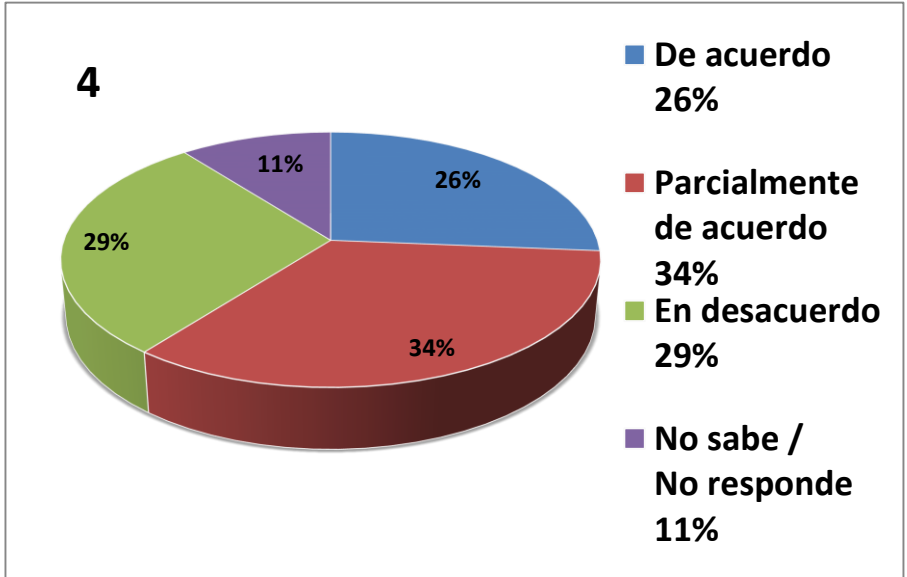
Claramente se denota un 24% está de acuerdo y el restante se encuentra parcialmente de acuerdo, en desacuerdo y algunos no saben o no responden sobre su participación en la difusión de valores y principios éticos en la gestión institucional.

Cuando se le consultó sobre lo siguiente; **Las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización.** Contestaron;



Solo el 50% está en total acuerdo con la consulta sobre las autoridades y sus acciones para fortalecer el ambiente ético, otra porción de entrevistados se encuentra parcialmente de acuerdo y la otra en desacuerdo sobre las acciones de sus autoridades.

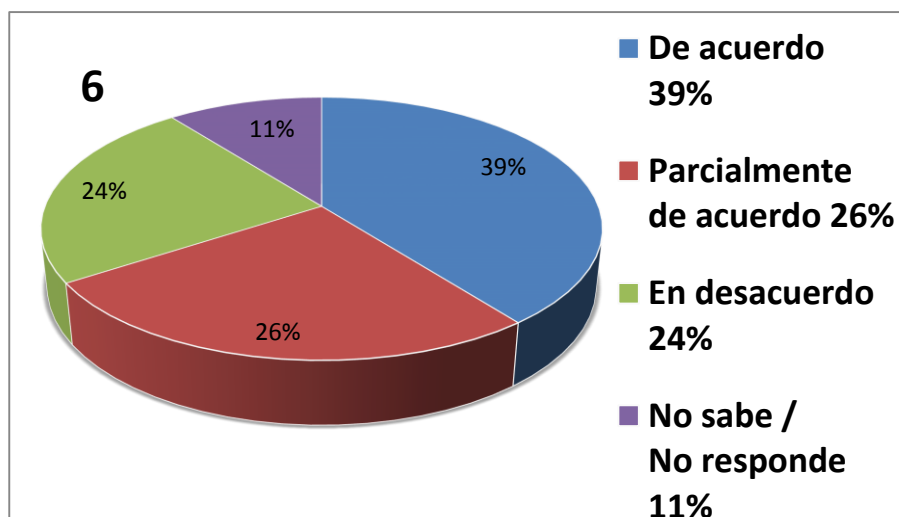
También dentro del marco institucional ético se les solicitó, respondieran lo siguiente **Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben de observarse (Declaratoria de Cumplimiento)** Se dieron los siguientes resultados;





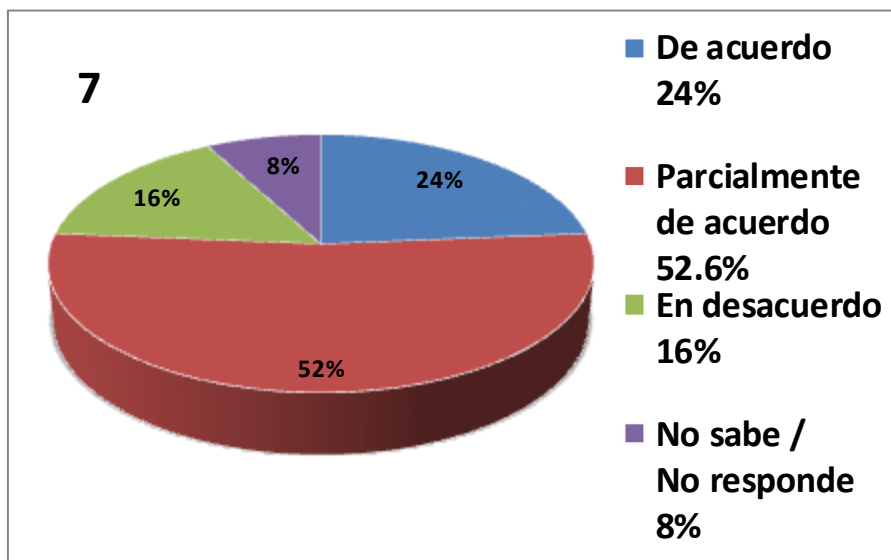
Observamos que un 26% está de acuerdo, 34% parcialmente de acuerdo, 29% en desacuerdo y un 11% no sabe o no responde en relación al conocimiento del documento de declaratoria de cumplimiento.

Se le consultó que analizarán lo siguiente; **Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. (Según su percepción)** Contestaron;



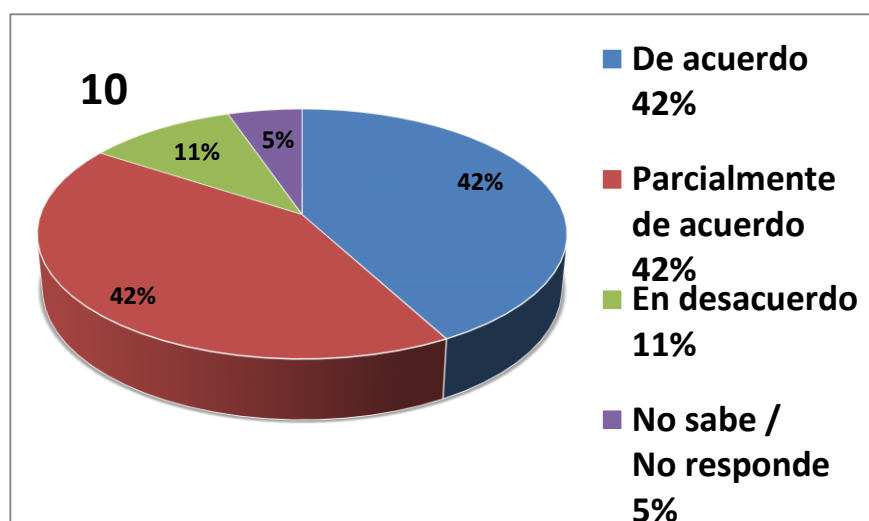
Se determinó solo un 39% está en total acuerdo, otra porción de entrevistados se encuentra 26% parcialmente de acuerdo y al final un 35% no están de acuerdo o respondieron no sabían de los esfuerzos de las autoridades.

Dentro del **Ambiente Ético** que rodea a los consultados, se les solicitó, responder lo siguiente **La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.** Se dieron los siguientes resultados;



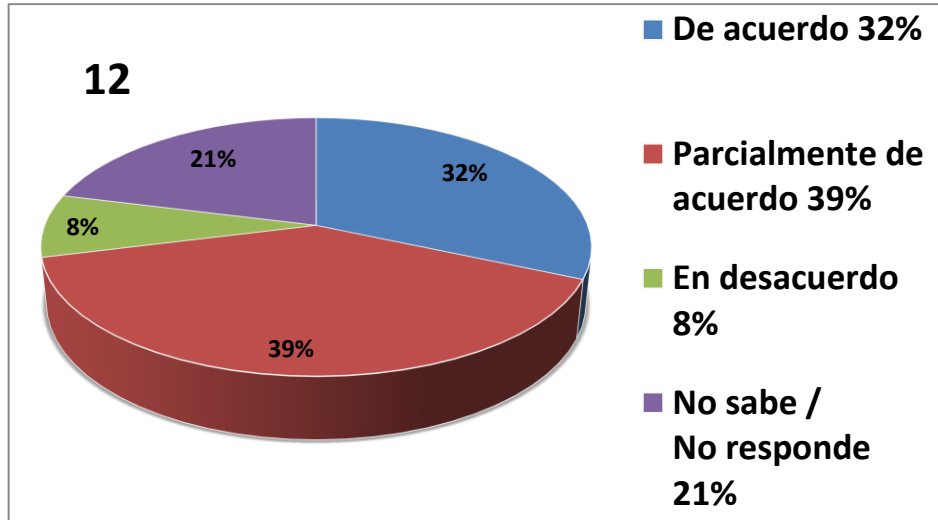
Se observa que un 24% está de acuerdo, 52% parcialmente de acuerdo, lo cual se verifica un 16% queda en desacuerdo y el 8% restante no sabe o no responde en relación al ambiente propicio a conductas éticas.

Cuando se les consultó sobre lo siguiente; **Lo que dicen y hacen las autoridades superiores siempre son congruentes con los valores y principios éticos institucionales y refuerza el comportamiento esperado y el compromiso con la ética.** Se dieron los siguientes resultados;



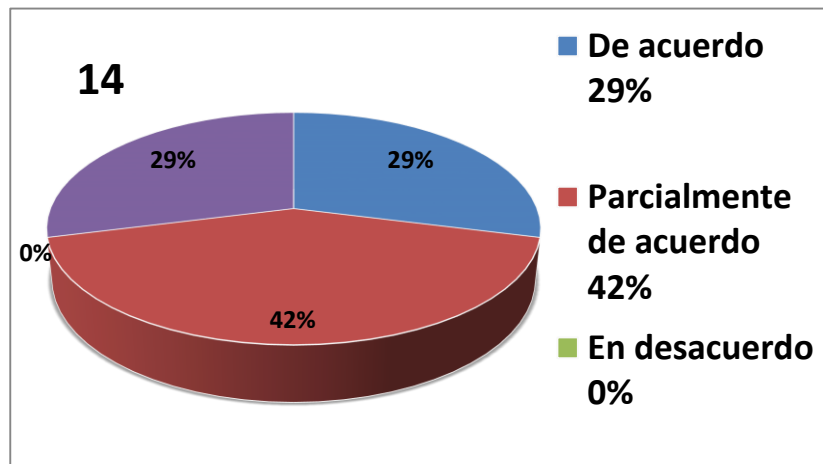
Se manifestó que el 42% está en total acuerdo con la consulta sobre las autoridades superiores y sus acciones oportunas, otra parte igual se encuentra parcialmente de acuerdo y en desacuerdo se encuentra una pequeña porción y un 5% respondieron no sabían de las acciones de la sus autoridades.

También dentro del marco institucional ético se les solicitó lo siguiente; **Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.** Obtuvimos los siguientes resultados;



Observamos a un 32% de acuerdo, un 39% parcialmente de acuerdo, 8% en desacuerdo y un 21% no sabe o no responde en relación al conocimiento de mecanismos establecidos para el manejo de conflicto de intereses y conductas antiéticas.

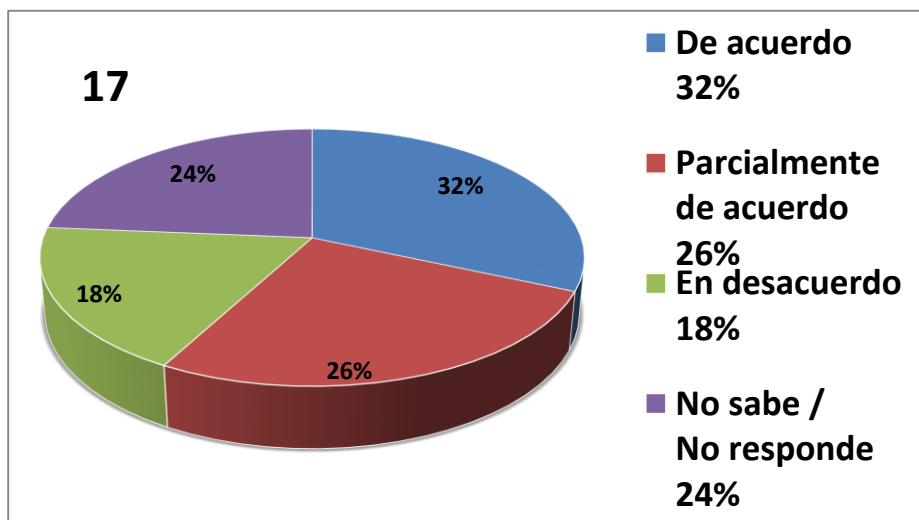
En la consulta sobre si **Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.** Se dieron los siguientes resultados;



Cabe mencionar que esta pregunta según el tipo de institución tiene un peso importante dentro de la evaluación, por ser una institución que trabaja con un gremio de mucha influencia en el sistema gubernamental, siendo que un 29% está de acuerdo, 42% parcialmente de acuerdo, lo cual determina un 29% no sabe o no responde en relación a la comunicación de los funcionarios en presuntas conductas antiéticas, las autoridades no presentan un total apoyo hacia los participantes para canalizar las sugerencias, resultado de la comunicación.

Ya en lo que respecta a la **Integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales** se hicieron preguntas, como ser; **La gestión apegada a los principios y**

valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios. Lo cual se determinó;



Se observó solo un 32% está de acuerdo, 26% parcialmente de acuerdo, lo cual se verifica que el 18% queda en desacuerdo y el 24% restante no sabe o no responde en relación a si la gestión ética es retribuida en la evaluación del desempeño de forma positiva y si fruto de esta se otorga beneficios.

#### **RECOMENDACIÓN Nº 4** **AL DIRECTORIO DE ESPECIALISTAS**

Tomar en cuenta que procesos deberán quedar debidamente formalizados y ser aplicados a la brevedad posible, siendo la ética amplia y muchas veces no se dan resultados que según cada individuo desea, establecer mecanismos de retro alimentación para saber lo que se dice, eso es lo aplicado por parte del personal subordinado. Cada vez que se aplique un programa o se efectuó 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.

Tegucigalpa, M.D.C., 5 de diciembre de 2013.

**Lic. WENDY SUYAPA ZELAYA**  
Directora de Probidad y Ética

**Abog. ALEXIS ARNOLDO LAÍNEZ**  
Jefe del Departamento de Ética Pública