



**INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR (IPM)
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

FISCALIZACIÓN ÉTICA

PERÍODO COMPRENDIDO
DEL 02 DE ENERO DE 2011
AL 30 DE MAYO DE 2012

INFORME NO. 001-2014-DPE

DIRECCIÓN DE PROBIDAD Y ÉTICA
DEPARTAMENTO DE ÉTICA PÚBLICA



**INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR (IPM)
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

CONTENIDO

PÁGINAS

INFORMACIÓN GENERAL

CARTA DE ENVIÓ DEL INFORME

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

| | |
|--|-----|
| A. MOTIVOS DE LA FISCALIZACIÓN | 1 |
| B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN | 1-2 |
| C. ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN | 2 |
| D. ESTÁNDARES O CRITERIOS DE EVALUACIÓN | 2- |
| 3 | |
| E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN | 3 |

CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN Y FORTALEZA DE LAS ÁREAS SELECCIONADAS

| | |
|------------------------------|-----|
| ADMINISTRACIÓN SUPERIOR | 4 |
| DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | 4-5 |

| | |
|----------------------------|---|
| AUDITORIA INTERNA | 5 |
| COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA | 5 |

CAPITULO III

OPINIÓN SOBRE LA FISCALIZACIÓN

| | |
|------------------------------------|------|
| A. DICTAMEN SOBRE LA FISCALIZACIÓN | 6-8 |
| B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS | 9-11 |

ANEXOS



Tegucigalpa, MDC, 20 de junio de 2014

Oficio MDOA No. 455-2014-TSC

Coronel de Infantería
Jorge Federico Centeno Sarmiento
Gerente General
Instituto de Previsión Militar (IPM)
Departamento de Francisco Morazán
Su Despacho

Señor Gerente:

Adjunto encontrará informe No. 001-2014-DPE correspondiente a la Fiscalización Ética, practicada al Instituto de Previsión Militar (IPM), Departamento de Francisco Morazán, por el período comprendido del 02 de enero de 2011 al 30 de mayo de 2012. Cabe mencionar que el presente Informe fue notificado bajo **No. 002-2012-DPE** numeración asignada erróneamente ya que la misma corresponde a Fiscalización Ética practicada a otra institución. Por lo anterior procedemos a subsanar y a notificar en legal y debida forma el presente informe, efectuando la observación antes referida por lo que queda sin valor y efecto la notificación anteriormente realizada. El examen se efectuó 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), 41 y 45 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas; y el Artículo 83 del Reglamento de La Ley del Tribunal Superior de Cuentas, así como los artículos 4 y 31 del Código de Conducta Ética de Servidor Público y de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas Aplicables al Sector Público de Honduras.

Las recomendaciones formuladas en este informe fueron analizadas oportunamente con los funcionarios encargados de su implementación y aplicación, mismas que 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,

Daysi Oseguera de Anchecta
Magistrada Presidenta por Ley
c: Dirección de Probidad y Ética.



INFORMACION INTRODUCTORIA

A. MOTIVOS DE LA FISCALIZACION

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), 41 y 45 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas; y el Artículo 83 del Reglamento de La Ley del Tribunal Superior de Cuentas, así como los artículos 4 y 31 del Código de Conducta Ética de Servidor Público y de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas Aplicables al Sector Público de Honduras.

B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACION

Objetivos Generales

1. Determinar el cumplimiento por parte de la administración 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 incluye el Control de Probidad y Ética Públicas.
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, El Reglamento Para la Integración y Funcionamiento de Los Comités de Probidad y Ética Pública; La 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.

5. Identificar y establecer las responsabilidades que correspondan e incluirlas en un informe separado. Los hallazgos relacionados con las responsabilidades estarán incluidos en el 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 Militar (IPM), Departamento de Francisco Morazán, cubriendo de 02 enero de 2011 al 30 de mayo de 2012; y se aplicará en las áreas Administrativas, 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:

En la ejecución de nuestra fiscalización no pudimos tener comprensión del control interno de la institución a nivel ético, ya que el Instituto de Previsión Militar (IPM) no cuenta con evaluaciones de los cinco componentes del control interno en materia Ética, ya que la evaluaciones que actualmente se realizan son enfocada específicamente en el área administrativa y contable del Instituto.

D. ESTÁNDARES O CRITERIOS DE EVALUACION DENTRO DE LA FISCALIZACIÓN

- ❖ Para medir los resultados de la fiscalización Ética al Instituto de Previsión Militar (IPM) se efectuó con base entre otros a los siguientes criterios de evaluación o parámetros:

Criterio General.

- ❖ Normas y Regulaciones internas y generales aplicables al Instituto de Previsión Militar (IPM).

Criterio Específico.

- ❖ Código de Conducta Ética del Servidor Publico (Decreto N°036-2007)

- ❖ Código de Ética de los empleados Públicos del Instituto de Previsión Militar (IPM)
- ❖ Reglamento Interno del Instituto de Previsión Militar (IPM)
- ❖ Ley del Instituto de Previsión Militar (IPM)
- ❖ Manual Administración de Recurso Humano del Instituto de Previsión Militar (IPM)
- ❖ Reglamento de la Ley del Instituto de Previsión Militar (IPM)
- ❖ Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas,
- ❖ Marco Rector de Control Interno de los Recursos Públicos (Acuerdo Administrativo T.S.C. N° 011/2010),
- ❖ Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (Acuerdo Administrativo T.S.C. N° 001/2009),
- ❖ Marco Rector del Control Externo Gubernamental (Acuerdo Administrativo T.S.C. N° 011/2010) y la “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética”.
- ❖ Normas de auditoría Gubernamental Aplicables al Sector Público de Honduras emitidas por el Tribunal Superior de Cuentas

E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCION

La estructura organizacional de la institución está constituida de la manera Siguiente **(Ver Anexo N° 1)**

Un detalle de los funcionarios y empleados que fungieron durante el período examinado, se presentan en **(Ver Anexo N° 2)**

**INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR (IPM)
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

CAPÍTULO II

**DESCRIPCIÓN Y FORTALEZAS
DE LAS AREAS SELECCIONADAS.**

La Administración Superior

Comprobamos que existe una participación activa en el proceso para erradicar la corrupción y fortalecer el rescate de los valores por parte de la administración superior, también se ha trabajado conjuntamente con la División, así como con el Comité de Probidad y Ética, siendo esta administración superior el líder en el rescate de valores Morales y Éticos, proporcionando todo el apoyo necesario para la promulgación de esos valores, los que han sido utilizado en cada una de las actividades efectuadas dentro y fuera del Instituto; también comprobamos que la institución dentro de su Ley, establece como herramienta para el rescate de valores que los miembros que sus miembros al momento de ser parte de la familia del Instituto de Previsión Militar son fuertemente capacitados en temas como el Código de Conducta Ética,

Se han reducido con bastante éxito actos que pudieran determinar conflicto de interés o actividades antiética, a través del rescate y promulgación activa de valores y principios morales a nivel de toda la administración.

División de Recursos Humanos

Se evaluó esta área ya que consideramos que dentro de la institución ejerce un papel importante y sobre ella recaen las contrataciones, reclutamiento del personal con que cuenta el Instituto de Previsión Militar, así como el establecimiento y la buena aplicación de una conducta Ética a todo nivel de la organización, también en esta División recae el tratamiento y previsión de conductas éticas, además se encarga de instruir al personal nuevo que va a ser parte de la familia del Instituto capacitándolos en temas como el Código de Conducta para Empleados y Servidores Públicos, así como está estructurado la instituto (organigrama).

Actualmente la División de Recursos Humanos trabaja activamente con la administración Superior y con el Comité de Probidad y Ética en el rescate de valores morales y Éticos, elaborando volantes sobre conceptos de valores, a través de capacitaciones a todos los niveles de la organización, así como por medio de conversatorios e inducción al personal nuevo al momento de ingresar a formar parte del instituto. Sé han disminuido las barreras entre esta jefatura y los empleados, logrando una cultura en base a valores y principios Éticos.

Auditoría Interna

Se verificó la participación en materia Ética de esta área donde comprobamos que su participación es bastante activa en la realización de cada una de las actividades o área auditadas a nivel del desempeño demostrado. También ha participado activamente en capacitaciones sobre ética y valores.

Esta unidad ha trabajado en la realización de la evaluación total de los cinco componentes del control interno a nivel de toda la institución en materia operativa, administrativa y financiera.

Comité de Probidad y Ética

En la actualidad el comité ha trabajado activamente con la División de Recursos Humanos en el rescate y promulgación de un alto nivel de valores y principios dentro del instituto, a través de capacitación, socializaciones, entrega de boletines en materia ética, así como la socialización del Código de Ética de Los Empleados y Funcionarios Públicos del Instituto.

Por el alto compromiso que posee cada empleado y funcionario del instituto, el Comité de Probidad y Ética no ha recibido ninguna denuncia sobre conflicto de interés o una conducta que genere una actividad antiética.

En el proceso de la 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 para la promulgación y rescate de los valores Morales y Éticos.

**INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR (IPM)
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

CAPÍTULO III

OPINIÓN SOBRE LA FISCALIZACIÓN ETICA

A. DICTAMEN SOBRE LA FISCALIZACIÓN

B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS



A. DICTAMEN SOBRE LA FISCALIZACIÓN

Coronel de Infantería

Jorge Federico Centeno Sarmiento

Gerente General

Instituto de Previsión Militar (IPM)

Departamento de Francisco Morazán

Su Oficina

Hemos realizado una fiscalización Ética al Instituto de Previsión Militar (IPM), Departamento de Francisco Morazán, con énfasis en las áreas de la Administración Superior, División de Recursos Humanos, Auditoría Interna, Comité de Probidad, Ética y Atención al público, por el período comprendido del 02 enero de 2011 al 30 de mayo de 2012.

Nuestra fiscalización se practicó 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), 41 y 45 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas; y el Artículo 83 del Reglamento de La Ley del Tribunal Superior de Cuentas, así como los artículos 4 y 31 del Código de Conducta Ética de Servidor Público 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 seguridad razonable respecto a sí los procesos fueron desarrolladas en marcos materia de Ética.

Al planear y ejecutar nuestra fiscalización al Instituto de Previsión Militar (IPM) tomamos en cuenta su visión sistemática y su estructura de control interno en materia Ética.

La administración del Instituto de Previsión Militar (IPM) es responsable de establecer los procedimientos necesarios para operar eficientemente y mantener una estructura de control interno en materia Ética adecuada, cuyos objetivos son suministrar una seguridad razonable de sus actividades enmarcadas dentro de un ambiente Ético.

En nuestra opinión, exceptuando los resultados mencionados en el inciso B de este capítulo la administración del Instituto de Previsión Militar (IPM), Departamento de Francisco Morazán ha manejado con un alto nivel de exigencia y socialización en el rescate y aplicaciones de valores y principios Éticos. **(Ver anexo N° 3)**

Tegucigalpa, Departamento de Francisco Morazán, 09 de junio de 2014

B. DESCRIPCION DE HECHOS

NO SE REALIZA EVALUACION DEL CONTROL INTERNO EN MATERIA ETICA, NI SE HAN EFECTUADO INVESTIGACIONES POR CONFLICTO DE INTERES POR PARTE DE AUDITORIA INTERNA.

Específicamente en lo que se refiere a evaluación y comprensión del control interno en materia ética e investigaciones sobre actividades o casos que puedan inducir a un conflicto de interés o una actividad antiética comprobamos los siguientes:

- En la actualidad la unidad de auditoría interna ha realizado una pequeña evaluación del control interno en materia ética específicamente en lo relacionado en los cinco componentes pero es muy pequeña la evaluación realizadas con los instrumento proporcionados por la ONADICI, dichos instrumentos fueron elaborado para evaluar más en materia financiera, administrativa y operativa. Su plan operativo está enfocado solamente a la realización de auditoría en materia financiera, operativa y administrativa. Lo que ha ocasionado que no pudimos tener una comprensión total del control interno en materia ética de la organización, así como no contamos con evidencia de conflicto de interés o de actividades antiéticas.

RECOMENDACIÓN N° 1 **AL GERENTE GENERAL**

Instruir a la unidad de Auditoria interna para que proceda a incluir dentro de su POA, las evaluaciones sobre control interno en materia Ética, así como proceder a mantener comunicación o relación con la División de Recursos Humanos para conocer si existe conflicto de interés o actividades antiéticas que se pudieran dar dentro del Instituto.

FALTA DE SOCIALIZACION DE LO QUE CONTIENE UN PROGRAMA ETICO

Específicamente en lo que se refiere a evaluación y comprensión del control interno en materia ética relacionado con el contenido de un programa ético se comprobó lo siguiente:

- No existe una clara comprensión por parte de cada uno de los empleados que labora en el Instituto de Previsión Militar (IPM) sobre lo que debe contener un programa ético, asimismo se comprobó que no se ha socializado cada uno de los instrumentos o reglamentaciones que contiene un programa en materia Ética, aunque se comprobó que el instituto cuenta dentro de cada uno de los expedientes de los empleados un compromiso o declaración de valores en materia ética e igual con un Código de Conducta Ética, estos no han sido incorporados en una capacitación como parte del programa Ético.
- Faltando instrumentos que son parte del Programa Ético como ser:
 - Clara definición de la misión y visión por parte de la institución en materia ética.
 - Indicadores de gestión en materia Ética.
 - Tratamiento, programa o procedimientos para el tratamiento de conflictos de interés y actividades antiéticas.

RECOMENDACIÓN Nº 2 **AL GERENTE GENERAL**

Proceder de inmediato a instruir a la División de Recurso Humanos que proceda a realizar capacitaciones a nivel de toda la institución con el propósito de que sea socializado el contenido del programa ético y la importancia del mismo para el desempeño de las funciones realizadas en todos los niveles de la institución.

NO EXISTE POLITICAS DEFINIDAS PARA EL TRATAMIENTO DE ACTIVIDADES ANTIETICAS Y CONFLICTO DE INTERES OCURRIDOS POR EL PERSONAL DEL INSTITUTO.

Después de haber analizado la estructura de control interno en materia ética del Instituto de Previsión Militar (IPM), comprobamos lo siguiente:

La organización cuenta con medidas o procedimiento establecidos para el tratamiento de actividades antiéticas y conflicto de interés a nivel de sus afiliados, pero no así de los conflictos o actividades antiéticas que se pudiera producir en el instituto por sus empleados.

RECOMENDACIÓN N° 3
AL GERENTE GENERAL

Proceder de inmediato a instruir a Auditoría Interna para que procedan a establecer una política claramente definida en el tratamiento de actividades antiéticas y sobre conflicto de interés sobre los empleados del instituto.

Tegucigalpa, M.D.C., 09 de junio de 2014

**LIC. WENDY SUYAPA ZELAYA
LAINEZ**
Directora de Probidad y Ética
Ética

ABOG. ALEXIS ARNOLDO
Jefe del Departamento de

LIC. ARCADIA ISABEL GOMEZ
Supervisora de Auditorías