



**SECRETARIA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

FISCALIZACIÓN ÉTICA

**PERÍODO COMPRENDIDO
DEL 02 DE ENERO DE 2013
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014**

INFORME N° 01-2015-DPE

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

**SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA
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 DE LA FISCALIZACIÓN DE LA ÉTICA	2-3
E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN	3-4
F. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PRINCIPALES	5
CAPÍTULO II	
ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE ÁREAS SELECCIONADAS	
A ADMINISTRACIÓN SUPERIOR	6
B AUDITORÍA INTERNA	6
C AREA DE RECURSOS HUMANOS	6
D COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA	7
E ATENCIÓN AL PUBLICO	7
CAPÍTULO III	
OPINIÓN SOBRE LA GESTION ÉTICA	
A. DICTAMEN SOBRE LA FIZCALIZACIÓN ÉTICA	8/9
B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS	10-17
C. ANEXOS	18-28

Tegucigalpa, MDC; 18 de noviembre de 2015

Ingeniero

Jacobo Paz Bodden

Secretario de Estado

Secretaría de Agricultura y Ganadería

Su Oficina

Señor Secretario de Estado:

De la investigación realizada a la Secretaría de Agricultura y Ganadería (**S.A.G.**), sobre la Fiscalización Ética, comprendida dentro del período del 2 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014. Surge el **Informe No. 01-2015-DPE**, 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), 41,44 y 45 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas; los artículos 44, 48 (numeral 5), 49, 83 del Reglamento de la Ley Orgánica 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 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 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 2015 y de la Orden de Trabajo N° 039-05-2015, de fecha 15 de mayo de 2015.

B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN

Objetivos Generales

1. Objetivos Generales

1.1 Determinar el cumplimiento por parte de la administración de la **Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)**, de las disposiciones legales, reglamentarias, planes de trabajo y demás normas de aplicación ética.

1.2 Evaluar la suficiencia y lo adecuado de la estructura de control interno ético, vigente en el de la **Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)**.

2. Objetivos Especificas:

La Fiscalización Ética será ejecutada de acuerdo con las Normas de Auditoría Gubernamental Aplicadas al Sector Público de Honduras, por El Tribunal Superior de Cuentas y consecuentemente, incluye las pruebas documentales sobre la promoción de una cultura de probidad y ética públicas. Estos objetivos se detallan de forma siguiente:

2.1. Expresar una opinión sobre si los componentes del Sistema de Control, ejecutados por la de la **Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)**, incluye el Control de Probidad y Ética

2.1. Obtener el suficiente entendimiento del Control de Probidad y Ética Públicas.

2.2. Efectuar pruebas de Cumplimiento del de la **Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)**, relacionados con El Código de Conducta Ética del Servidor Público, El Reglamento para la Integración Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética Pública y 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.

- 2.3. Identificar y establecer las responsabilidades que correspondan e incluirlas en un informe por 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 FISCALIZACIÓN

El examen comprendió la revisión de las operaciones, procesos y la documentación relacionada presentada por los funcionarios y empleados de Departamento de Francisco Morazán, cubriendo del 02 enero de 2013 al 31 de diciembre del 2014; y se aplicará en las áreas Gerencia Administrativa, Auditoría Interna, 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. Se solicitó mediante el enlace la aplicación de entrevistas para la Administración Superior, mandos intermedios y empleados, los cuales se aplicaron en su tiempo y forma.
2. Se solicitó si tienen implementado el Código de Conducta Ética, que la Secretaría lo haya reglamentado y puesto en práctica, manifestaron que no cuenta con un manual en materia de Ética, se utiliza el Código de Conducta Ética del Servicio Pública.
3. Se solicitó listado de personal nominal y funcional, para verificar si están de acuerdo con los procedimientos del Manual de Descripción de Funciones. En este caso se puede observar que los nombramientos no están de acuerdo al perfil de puestos y salarios. La tendencia, o política, da lugar a considerar que se nombra en un puesto, funcionalmente se le asigna otro al empleado, además de ser una conducta moral, es parte de la ética, del Servidor Público, asignar puestos que no están dentro del parámetro de perfil funcional y capacidad del personal, que se enmarquen en el clima ético positivo y profesional.
4. Se rigen por la Ley de Servicio Civil.

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

Para medir los resultados de la fiscalización Ética del de la **Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)**, Se efectuó con base entre otros a los siguientes criterios de valuación o parámetros:

Criterio General.

1. Reglamento de Organización Interna de la Secretaría de Agricultura y Ganadería
2. Normas Generales y Regulaciones Internas aplicables a la Secretaría de Agricultura y Ganadería (S.A.G.).
3. Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

4. Criterio Específico.

1. Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas;
2. Código de Conducta Ética del Servidor Público (Decreto N°036-2007);
3. Sistema Nacional de Control de los Recursos Públicos (SINACORP) Acuerdo Administrativo N° TSC-001-2009, emitido en fecha 5 de febrero de 2009
4. Marco Rector de Control Interno de los Recursos Públicos (Acuerdo Administrativo T.S.C. N° 011/2010);
5. “Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética”.

E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN

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

Nivel Superior	:	Secretario de Estado
	:	Órganos Colegiados
	:	Organismos Descentralizados
Nivel Superior	:	Auditoría Interna
Nivel Superior	:	Secretaría General
	:	UPEG
Nivel Superior	:	Administración
	:	Finanzas
	:	Presupuesto
	:	Tesorería
	:	Contabilidad
Nivel Superior	:	Sub Gerencia de Recursos Humanos
	:	Administración y Desarrollo de Recursos Humanos
	:	Nóminas

Nivel Superior	:	Patrimonios y Servicios
	:	Control de Activos
	:	Compras
	:	Servicios Generales
Nivel Superior	:	Comisiones Técnicas
Nivel Superior	:	Sub Secretaría de Estado de Servicios al Sector Agroalimentario
	:	Servicio Nacional de Sanidad Agroalimentaria (SENASA)
	:	Servicio Nacional de Infraestructura Agroalimentaria (SENINFRA)
	:	Servicio Nacional de Información Agroalimentaria (INFOAGRO)
	:	Servicio Nacional de Educación Agricultura, Capacitación y Desarrollo Agroalimentario (SEDUCA)
	:	Servicio Nacional de Investigación, Ciencia y Tecnología (DICTA)
	:	Servicio Nacional de Investigación Tecnología Agroalimentaria
Nivel Superior	:	Sub Secretaría de Estado de Agricultura ampliada
	:	Desarrollo Rural Sostenible (PRONADERS)
	:	Programa Nacional de Pesca y Agricultura (PRONAPAC)
	:	Programa Nacional de Desarrollo Agroalimentario (PRONAGRO)
	:	Programa Nacional de Desarrollo Forestal (PRONAFOR).

F. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PRINCIPALES

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

**SECRETARIA DE AGRICULTURA Y GANADERA
(S.A.G.)**

CAPÍTULO II

**ANTECEDENTES Y
DESCRIPCIÓN DE ÁREAS SELECCIONADAS.**

Evaluación de la Administración Superior de la Secretaría de Agricultura y Ganadería (S.A.G.)

La Secretaría de Agricultura y Ganadería (S.A.G.), está conformado por un Ministro y un Vice Ministro, por una Secretaría de Estado, Órganos Institucionales, dentro de sus funciones es dictar, con estricto apego a la ley, las Normas y Reglamentos que sean necesarios para el buen funcionamiento de la Secretaría. Las áreas seleccionadas fueron: Auditoría Interna, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia Administrativa, Comité de Probidad y Ética y Atención al Público.

Con una estrategia de la Visión y Misión de la Secretaría de Agricultura y Ganadería, que debe incorporar valores y principios éticos e institucionales, para tener mejor potencialidad en materia ética.

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, Ya que dentro del análisis **FODA**, evaluar el control interno institucional incluyendo las guías para evaluar el control interno, supervisadas por **ONADICI**.

Apoyando esto la teoría de mantener en auditoría Interna, un personal con altos niveles de exigencia, debido a la importancia del papel que desempeñan al momento de ejecutar una actividad esencial dentro de la institución. La Unidad de Auditoría Interna de la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), ha seleccionado el personal necesario para ejecutar sus actividades según la programación.

Evaluación del Área de Gerencia de Recursos Humanos

La Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaria de Agricultura y Ganadería, (SAG), está obligada a que se cumpla el reglamento interno de trabajo en su totalidad, aporta propuestas para un Plan Estratégico Institucional previstos para los últimos años, a partir del 2013 y 2014, donde se elaboran en su totalidad los manuales y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento tanto operativo y administrativo de todo la institución. Encontrándose desactualizado el Manual de Descripciones de Funciones y Puestos de Salarios, el que están utilizando, data del año 1974.

Esta es una de las áreas del control humano, que mide la capacidad laboral, estatus social y económico, que debe promocionar los principios éticos e institucionales y laborales.

Evaluación del Comité de Probidad y Ética

Durante el proceso de fiscalización se observó la importancia que tiene el Comité de Probidad y Ética, dentro de la Institución verificando que el Comité de Probidad y Ética de la Secretaría no tuvo el apoyo necesario para destacarse en sus funciones planificadas, para el año 2013-2014 ya que no se obtuvieron los resultados esperados, existiendo muchas limitantes, entre ellas que el Comité no pudo realizar las actividades programadas a efecto de fortalecer la ética en la Secretaría y el rescate de los valores éticos.

No habiéndose desarrollado como parte de las actividades del Comité de Probidad y Ética de la Secretaría capacitaciones: Buenas Prácticas, sobre Declaración de Valores y Código de Conducta Ética del Servidor Público, Conflicto de Interés, Declaración Jurada y otras que brinde el Tribunal Superior de Cuentas o vayan encaminadas a Promover Valores y Principios Éticos relacionados con la Ética. Sin contar con el acompañamiento y apoyo de la Gerencia Administrativa y Recursos Humanos.

La participación del Comité de Probidad Ética, se utilizará como una herramienta preventiva de lucha contra la corrupción para fortalecer los valores éticos institucionales.

Evaluación del Área de Atención al Público

Es del parecer que en esta área, de Atención al Público en el período 2013-2014, se consideró normalmente el desempeño institucional en base a la atención al público, ya que respondían a las necesidades requeridas, en materia de ética, y capacidad, para el buen funcionamiento de la institución, mantener la cordialidad relacionado a los principios éticos, logrando los objetivos a los servicios al público y a nivel de los empleados de la Secretaría, y así alcanzar los estándares requeridos a nivel ético y funcional y estructuralmente.

**SECRETARIA DE AGRICULTURA Y GANADERA
(S.A.G.)
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

Tegucigalpa M.D.C. 18 de noviembre de 2015

Ingeniero

Jacobo Paz Bodden

Secretario de Estado

Secretaría de Agricultura y Ganadería

Su Oficina.

Señor Secretario de Estado:

De la investigación realizada sobre la fiscalización Ética, a la Secretaría de Agricultura y Ganadería (**S.A.G.**), de Tegucigalpa, M.D.C., Departamento de Francisco Morazán, con énfasis en las áreas Administrativas, Operativas, Auditoría Interna, Recursos Humanos y Atención al Público, por el período comprendido del 2 de enero de 2013 al treinta y uno de diciembre del 2014. La fiscalización se practicó en ejercicio de las atribuciones conferidas en el Artículo 222 reformado de la Constitución de la República, Art. 43, 44, 48 (numeral 5), artículo 58, 84, 85 del Reglamento de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas y los Artículos 2, 37 (numeral 5), 38 (numeral 3), 41 y 45 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas; y de acuerdo con Normas requiere que planifiquemos y ejecutemos la fiscalización con el fin de obtener una seguridad razonable, respecto a sí los procesos fueron desarrolladas en materia de Ética.

Dentro del planeamiento y ejecución realizado a la Secretaria de Agricultura y Ganadería, (**S.A.G.**), 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 de determinar procedimientos de fiscalización y su extensión para expresar una opinión sobre la gestión en materia de ética.

La administración de la Secretaría de Agricultura y Ganadería, 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 las que deberán estar enmarcadas dentro de un ambiente Ético aceptable.

Atentamente,

Wendy Suyapa Zelaya Gonzales
Directora de Probidad y Ética

Alexis Arnoldo Láinez Zelaya
Jefe de Ética Pública

B. DESCRIPCION DE HECHOS

EI DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA INTERNA DEBE IMPLEMENTAR LA APLICACIÓN DE COMPONENTES ÉTICOS, POR SER IMPORTANTE EN EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA SECRETARÍA.

Al solicitar información al departamento de auditoría Interna, se detectó que dentro de sus procesos internos, no cumplen con algunos de los componentes establecidos por **ONADICI**, ya que se tuvo evidencia que no tienen incluido en el POA, 2013-2014, los componentes en materia de ética, para evaluar o medir el grado de eficiencia que tienen actividades de la institución para promover una cultura eficaz de probidad y ética.

Debido al sistema de trabajo a nivel de la secretaría no han existido casos de violación al Reglamento de Organización Interna de la Secretaría de Agricultura y Ganadería.

La importancia de proteger la funcionalidad y mantener la confianza, que implica el hecho de que los diferentes sujetos interesados en la institución tengan credibilidad en ella, en sus operaciones y en los resultados correspondientes.

RECOMENDACIÓN N° 1 **DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA INTERNA** **RECOMENDAR DEBE IMPLEMENTAR Y APLICAR LA CULTURA ÉTICA EN LA** **INSTITUCIÓN.**

El Departamento de Auditoría Interna debe implementar en el POA, la Aplicación de Componentes Éticos en la Secretaría, seguir una Planificación adecuada, que sea aprobada por el Secretario de Estado, para que reúna los recursos necesarios a fin de ejecutar acciones y evaluaciones de objetivos institucionales, relacionando la programación establecida con la cultura ética, para que ésta sea medible a través de una sistematización evaluativa periódica por el departamento de Auditoría Interna, previo a una capacitación u orientación de parte del Tribunal Superior de Cuentas (T.S.C.).

LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA, (S.A.G.) NO TIENE ACTUALIZADO EL MANUAL DE PUESTOS Y SALARIOS.

La Gerencia de Recursos Humanos no tiene actualizado el Manual de Puestos y Salarios, la misma contribuye, al manejo de información confidencial o de uso restringido, con transparencia y responsabilidad, otorgando los procedimientos establecidos en la Secretaría, lo que no coincide es la asignación nominal con el funcional, de puestos y salarios, esto permite al incumplimiento de integración de la ética en los sistemas de control y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos en la Secretaría. Lo que provoca un debita miento en la conducta ética.

Recursos Humanos carece de una política institucional para promover y fortalecer la conducta ética de su personal. Esta área tiene una importancia fundamental, por cuanto incide directamente en las capacidades de los integrantes de la organización para alcanzar un ambiente ético positivo.

Lo anterior ocasionó, que no pudimos medir la finalidad de esta disposición, teniendo como requisito, cumplir lo establecido en el Manual de Puestos y Salarios y de esta manera tener un perfil del empleado de la Secretaría de Agricultura y Ganadería, con un clima ético positivo y profesional.

RECOMENDACIÓN N°. 2 **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Gestionar ante la Dirección General de Servicio Civil, la actualización del Manual de puestos y salarios, para darle cumplimiento a la integración de la ética en los sistemas de control y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos en la Secretaría. En virtud de exigir que las personas cumplan con los requisitos y el perfil de cada puesto y su desempeño se encuentre dentro de un marco ético.

COMENTARIO DEL AUDITOR

En reunión sostenida con las autoridades de la Secretaría de Agricultura y Ganadería, en la Conferencia de salida, se determinó que la actualización del Manual de Puestos y Salarios lo realiza la Dirección General de Servicio Civil.

LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (S.A.G.), NO CUENTA CON POLÍTICAS Y/O PROGRAMAS EN EL MARCO DE VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES.

Se verificó la gestión del Marco Institucional en Materia Ética, donde se determinó la falta de integridad y valores éticos, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios en la implementación por escrito como ser: compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con una cultura ética, fortaleciendo los valores institucionales en la Secretaría.

Al no tener programas de valores y/o políticas éticas por escrito, no se previenen mecanismos para que se hagan llegar a los niveles superiores, inquietudes, comentarios y recomendaciones para el mejoramiento del ambiente ético y los programa de valores institucionales, así como para poner en conocimiento, aquellas eventuales desviaciones respecto del comportamiento ético esperado de todo servidor público.

RECOMENDACIÓN N° 3 **AL SECRETARIO DE ESTADO** **AUDITORÍA INTERNA Y GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Fortalecer éstas áreas, para diseñar, aprobar e implementar Política y/o Programas en función del fortalecimiento del marco ético institucional, el cual debe presentar como mínimo los siguientes componentes: Programas Éticos, Ambiente Ético, e Integración de la Ética en los sistemas de gestión. Esos componentes se describen a continuación:

El Programa Ético comprende los factores formales en materia ética establecidos en la organización, tales como: Declaración de valores, Código de Ética Institucional, Visión y Misión, Indicadores de Gestión Ética, Estrategia de Implementación, Políticas y Programas Regulares para Actualizar y Renovar el Compromiso de la Organización con la Cultura Ética.

Una vez que 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, Reglamentos, descripciones de procedimientos, etc.) deben estar disponibles para su consulta, y su adhesión a ellos debe reforzarse con evaluaciones periódicas. Previo a una capacitación de parte del Tribunal Superior de Cuentas.

LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (S.A.G) Y EL COMITÉ DE PROBIIDAD Y ETICA, NO CUENTAN CON POLITICAS DEFINIDAS PARA EL TRATAMIENTO DE ACTIVIDADES ANTIÉTICAS.

En el análisis de la documentación reglamentaria de políticas definidas para el tratamiento de actividades antiéticas, se determinó que la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), no cuenta a nivel de los miembros superiores de la institución con Políticas definidas para estos casos.

Siendo que la Secretaría es de alto grado en función de regular y fiscalizar la explotación, operación, coordinación y evaluación de la política sectorial agrícola y del sector público agroalimentario hondureño, ésta debería contar con procedimientos por escrito, para evitar conflicto de intereses de cada servidor público de la institución o condiciones antiéticas del personal subordinado.

Hemos observado que la Visión y Misión de la Secretaría: “Producción agrícola nacional sea competitiva, sostenible y con capacidad para insertarse en la economía internacional” y “Dinamizar y modernizar el sector agroforestal hondureño, para garantizar la seguridad alimentaria y la reducción sostenible de la pobreza rural”, no hace énfasis al respecto de los principios éticos.

**RECOMENDACIÓN N° 4
AL SECRETARIO DE ESTADO**

Que el Secretario de Estado, incorpore en la Visión y Misión, valores y principios éticos institucionales y tenga relación en la descripción de estos componentes.

**RECOMENDACIÓN N° 5
AL SECRETARIO DE ESTADO Y AL COMITÉ DE PROBIIDAD Y ÉTICA**

Que el Secretario de Estado, brinde la colaboración al Comité de Probiidad y Ética, para la elaboración del Código de Conducta Ética Institucional, y las demás actividades que éste tenga a fin. Que este documento contenga elementos mínimos en una estructura de código como ser: Definiciones, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades, el manejo de políticas definidas para el tratamiento de actividades antiéticas.

EL COMITÉ DE PROBIIDAD Y ÉTICA NO IMPULSÓ LOS PROCESOS DE FORTALECIMIENTO DE VALORES INSTITUCIONALES.

Se verificó la gestión realizada por el Comité de Probiidad y Ética en el período 2013-2014, determinándose que este no aportó mayor información, por falta de ejecución del Plan de Trabajo y falta de apoyo de parte de las autoridades superiores y mandos intermedios para impulsar o fomentar la ética dentro de la institución. Remitiéndonos al expediente con el que cuenta el comité en el Departamento de Ética del Tribunal Superior de Cuentas, donde se pudo constatar que las actividades planificadas en los años 2013-2014, no tuvieron los resultados óptimos, existiendo muchas limitantes, por falta de apoyo de las autoridades y una planificación efectiva.

Siendo que este comité tiene dentro de sus actividades las Capacitaciones sobre Declaración de Valores y Código de Conducta Ética del Servidor Público, Conflicto de Interés, Declaración Jurada y otras que brinde el Tribunal Superior de Cuentas o vayan encaminadas a Promover Valores Éticos, es deber de la Gerencia de Recursos Humanos, proporcionar el apoyo para las mismas.

La participación del Comité de Probidad Ética, se utilizará como una herramienta preventiva de lucha contra la corrupción para fortalecer los valores éticos institucionales.

RECOMENDACIÓN No. 6

GERENCIA ADMINISTRATIVA Y GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Proporcionen el máximo apoyo al Comité, para el desarrollo de las actividades en Pro de la Ética.

RECOMENDACIÓN No. 7

AL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA

Que el Comité solicite a las autoridades, incluir dentro de las jornadas de capacitación, institucionales, la promoción de valores y principios éticos, a través del mismo Comité de Probidad y Ética de la Secretaría.

EN EL MARCO INSTITUCIONAL ÉTICO DE PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR. EN EL SENTIDO DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE ÉTICA, AL SERVIDOR PÚBLICO.

Durante el proceso de evaluación se efectuaron encuestas dirigidas a todos los departamentos según el cálculo y análisis, del nivel de confianza de 93%, de una población de 304 empleados y una muestra de 108, empleados para ser encuestados de los cuales no se incluyeron mandos superiores, ni jefaturas, estas encuestas se aplicaron mediante la solicitud a nuestro enlace de Asistencia Gerencia Administrativa, se enviaron con la debida explicación del proceso, de las cuales recibimos la totalidad de las encuestas, se identificaron aspectos en base a resultados sobre la aplicación del **Marco Institucional Ético**, cuando se les consultó lo siguiente:

Tiene una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios.

Más de un 47%, de entrevistados aducen tener una amplia participación en la definición comunicación de los valores y principios dentro de la institución; no obstante un porcentaje bastante cercano (46.8), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a un 5.5%.

Lo anterior nos indica que casi la mitad del personal de la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), muestra un interés por cumplir las expectativas éticas gubernamentales.

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.

Lo que significa que más de un 52.3%, de entrevistados aducen estar de acuerdo con las autoridades superiores que realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético. No obstante un (45%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a un 2.8%.

Lo anterior nos indica que más de la mitad del personal de la SAG, muestra un interés por cumplir las expectativas éticas gubernamentales.

Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse. (Declaración de Cumplimiento).

Más de un 54.1%, del personal entrevistado conoce y comprende plenamente los valores y principios éticos institucionales, no obstante un (43.1%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; mientras que un 2.8% se abstuvo de confirmar estas repuestas.

Lo anterior nos indica que más de la mitad del personal de la SAG, muestra un interés por cumplas las expectativas éticas establecidas en esta secretaría.

He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.

Más de un 51.4%, de entrevistados han participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia de ética. No obstante un porcentaje bastante cercano (48.6%), manifestó no ser partícipe de estas actividades. No se reflejó abstencionismo.

Lo anterior nos indica que más de la mitad del personal de la SAG, muestra un interés por cumplir las expectativas éticas gubernamentales.

Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. (Según su percepción).

Un 44.0%, de entrevistados aducen que las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación y ética institucional; Observándose un (54.1%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a un 1.8%. Lo que significa que menos de la mitad del personal muestra un interés, por cumplir las metas en materia de ética de la institución.

La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional (Según su percepción).

Más de un 56%, de entrevistados aducen por tener una amplia característica en poseer un ambiente que propicia la ética y la motivación institucional; Sin embargo un (40.4%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a un 3.7%.

Lo anterior nos indica que más de la mitad del personal de la SAG, muestra un interés por cumplir las expectativas éticas gubernamentales.

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.

Un 50.5% de entrevistados aceptan lo que dicen y hacen las autoridades superiores, siempre son congruentes con los valores y principios éticos institucionales. No obstante un porcentaje bastante cercano (47.7%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Un 1.8% se abstuvo de confirmar estas preguntas.

Lo anterior demuestra que más de la mitad del personal de la SAG, muestra interés por cumplir las expectativas éticas gubernamentales.

Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.

Un 59.7% de entrevistados conocen y comprenden plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y conductas antiéticas. Un (46%), bastante cercano, manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que un 7% se abstuvo en confirmar estas preguntas.

Lo anterior demuestra que más de la mitad del personal de la SAG, muestra interés por cumplir las expectativas éticas gubernamentales.

Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.

Más de un 58.7%, entrevistados aducen que las autoridades institucionales siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios; No obstante un porcentaje bastante cercano (33.9%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a 7.3%.

Lo anterior nos indica que más de la mitad del personal de la SAG, muestra un interés por cumplir las expectativas éticas gubernamentales.

La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales se toma en cuenta para las evaluaciones del desempeño y el otorgamiento de beneficios.

Un 52.3% de entrevistados aducen la gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, cuentas para las evacuaciones y desempeño, sin embargo un (41%), manifestó no estar de acuerdo con estas actividades; Mientras un 6.40% se abstuvo en dar respuestas a la consulta.

Evidenciando los resultados, nos indica que más de la mitad del personal de la SAG, muestra un interés por cumplir las expectativas éticas gubernamentales.

RECOMENDACIÓN No. 8
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

Tomar en cuenta que los procesos en materia de ética, deben quedar debidamente formalizados y ser aplicados a la brevedad posible, siendo que la ética es amplia y muchas veces no se dan los resultados que según cada individuo desea. Cada vez que se aplique un programa o se efectúe jornadas de capacitación, para fortalecer el Marco Institucional Ético, se obtenga una retroalimentación en forma individual de cada participante y producir resultados más positivos en las áreas antes expuestas. **Ver Anexo No. 2**

Tegucigalpa, M.D.C., 18 de Noviembre, 2015

RUBENIA AGUSTINA FLORES S.
Auditor Auxiliar II

HEIDY SAMAYOA SARTI
Técnico Legal II

LIC. WENDY SUYAPA ZELAYA G.
Directora de Probidad y Ética

ABOG. ALEXIS ARNOLDO LAINEZ Z.
Jefe del Departamento de Ética Pública

CONCLUSIÓN GENERAL

Consideramos que los procesos tanto en materia de Ética, Ambiente de Control, Ambiente Ético, Administración razonable y un ambiente al Público, se fortalezcan y puedan ser aplicados a la brevedad posible, para obtener mejores resultados en lo establecido de la Visión “Producción agrícola nacional sea competitiva, sostenible y con capacidad para insertarse en la economía internacional” y Misión, “Dinamizar y modernizar el sector agroforestal hondureño, para garantizar la seguridad alimentaria y la reducción sostenible de la pobreza rural”, de la Secretaría, e incentivar los programas, para fomentar el Marco Institucional Ético, con el objetivo de alcanzar una retroalimentación efectiva del participante, sensibilizar e instar en conjunto la parte operativa y la parte gerencial para lograr ventajas en materia ética, ya que de esta forma se contribuye al proceso positivo y una Secretaría con un perfil institucional más ético en todas sus dimensiones.

.

Tegucigalpa, M.D.C., 18 de noviembre de 2015.

Lic. WENDY SUYAPA ZELAYA
Directora de Probidad y Ética

Abog. ALEXIS ARNOLDO LAÍNEZ
Jefe del Departamento de Ética Pública



(Ver Anexo N° 2)

Secretaría de Agricultura y Ganadería
S.A.G.

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN

ORIGEN

Esta encuesta se aplica como parte de un proceso de evaluación realizado por la Dirección de Probidad y Ética.

OBJETIVO

Identificar la percepción que los funcionarios y empleados de la institución tienen respecto al marco institucional en materia ética y su aplicación.

INSTRUCCIONES

El formulario tiene un encabezado donde se presentan las diferentes opciones de respuestas. Se le pide que seleccione, para cada pregunta, la opción más congruente con su opinión respecto de las afirmaciones que se presentan. Para ello, coloque una **X** en la casilla correspondiente, a la derecha de cada pregunta.

en la columna que contenga la opción más congruente con su opinión respecto de las afirmaciones que se presentan.

Se proveen dos opciones de respuesta. Lea detenidamente cada afirmación, reflexione para que pueda traer a su mente situaciones o hechos que le permitan formarse una idea clara, y seleccione la respuesta con la que usted más se identifica de acuerdo con los siguientes criterios:

- Marque “**Sí**” cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado a la manera de ser de la entidad.
- Marque “**No**” en el caso de que la afirmación se refiera a un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar

En cada fila sólo deberá marcar una opción.

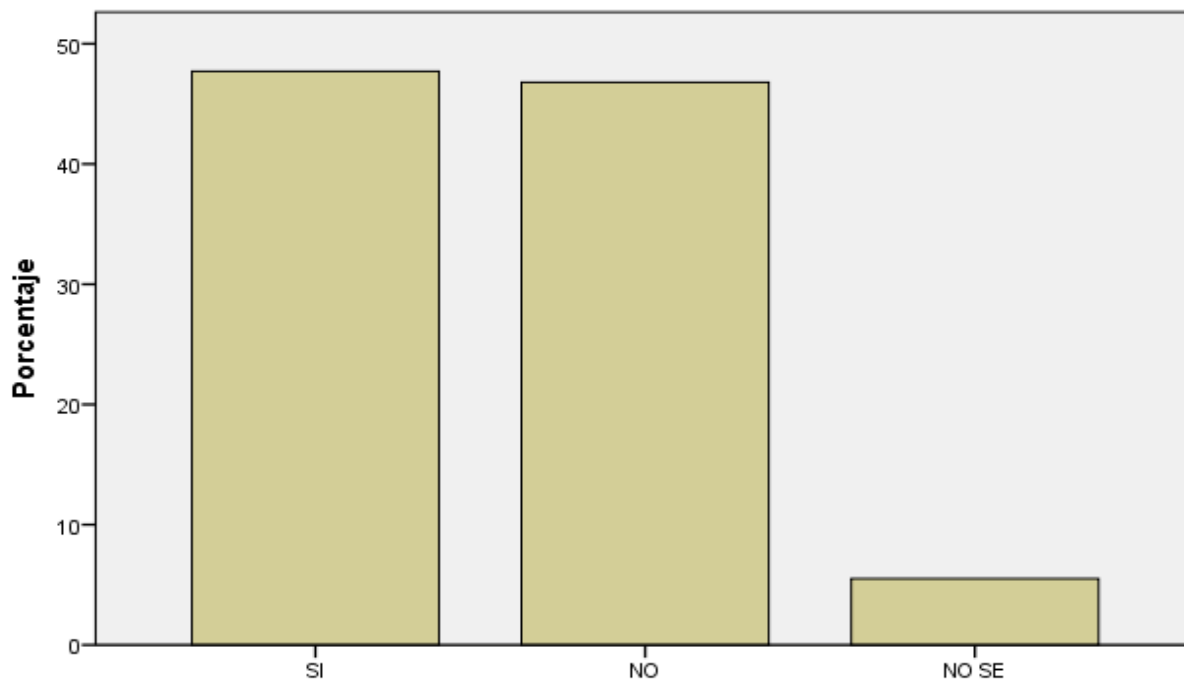
N°	Asunto	SI	NO
	Aplicación del Marco Institucional Ético		
1	El jerarca institucional es el líder en la gestión ética institucional.		
2	Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios.		
3	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.		
4	Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse. (Declaratoria de Cumplimiento)		
5	He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.		
6	Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. (Según su percepción)		
	Ambiente ético		
7	La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.		
8	Las autoridades superiores, incluyendo la jefatura de la que dependo, tienen un alto compromiso con la ética institucional.		
9	En las labores que realizo día a día, actúo siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional		
10	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.		
11	Comparto plenamente los valores institucionales.		
12	Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.		
13	Si me encuentro en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética, sé lo que debo hacer, y lo hago.		
14	Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.		
	Integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales sensibles y de alto riesgo asociado a la ética		
15	Las actividades más importantes en mi área de trabajo, contemplan la materia ética como parte de sus distintos procedimientos.		
16	Conozco los controles y mecanismos en materia ética que deben aplicarse en las actividades a mi cargo, y siempre los observo.		
17	La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.		
18	Ya firmé la Declaración de Compromiso Ético del Empleado de la Secretaría de Agricultura y Ganadería S.A.G.		
OBSERVACIONES:			

SE DEMUESTRA UNA PERCEPCIÓN A NIVEL DE LOS EMPLEADOS DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (S.A.E), EN MATERIA DEL AMBIENTE DE CONTROL ETICO.

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.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	52	47.7	47.7	47.7
	NO	51	46.8	46.8	94.5
	NO SE	6	5.5	5.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

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.



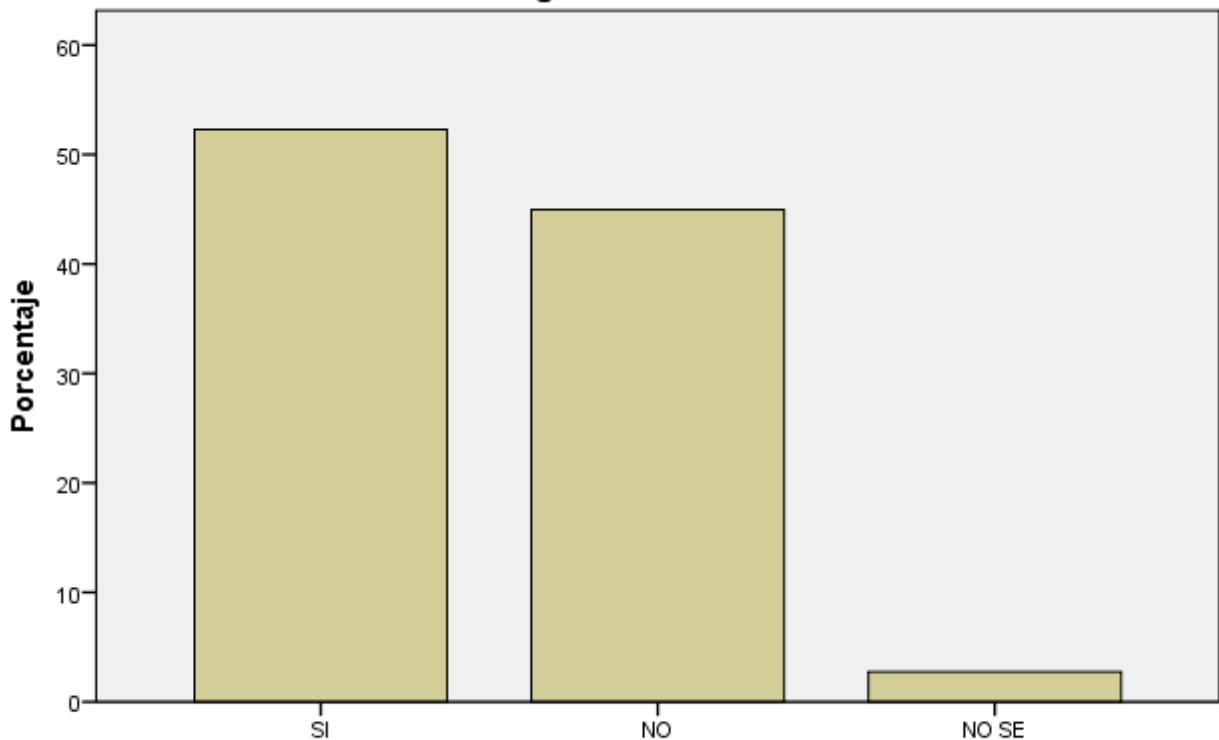
Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios.

De los resultados el 47.7%, con una frecuencia de 52, participó en definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios, en desacuerdo 46.8%, no sabe o no contesto a la interrogante un 5.5% y una frecuencia de 6.

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.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	57	52.3	52.3	52.3
	NO	49	45.0	45.0	97.2
	NO SE	3	2.8	2.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

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.



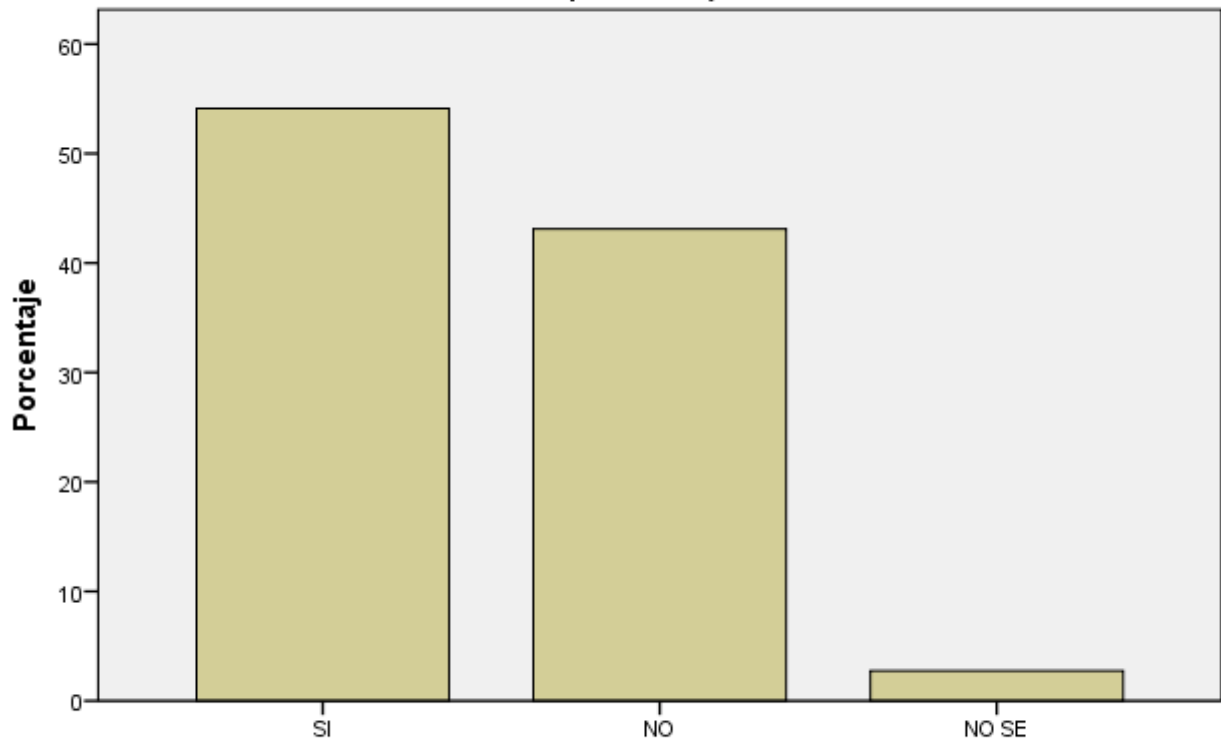
Las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización.

De los resultados el 52.3%, con una frecuencia de 57, en desacuerdo un 45.0% y una frecuencia de 49, no sabe contestar a la interrogante un 2.8% y una frecuencia del 3.

Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse. (Declaratoria de Cumplimiento)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	59	54.1	54.1	54.1
	NO	47	43.1	43.1	97.2
	NO SE	3	2.8	2.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse. (Declaratoria de Cumplimiento)



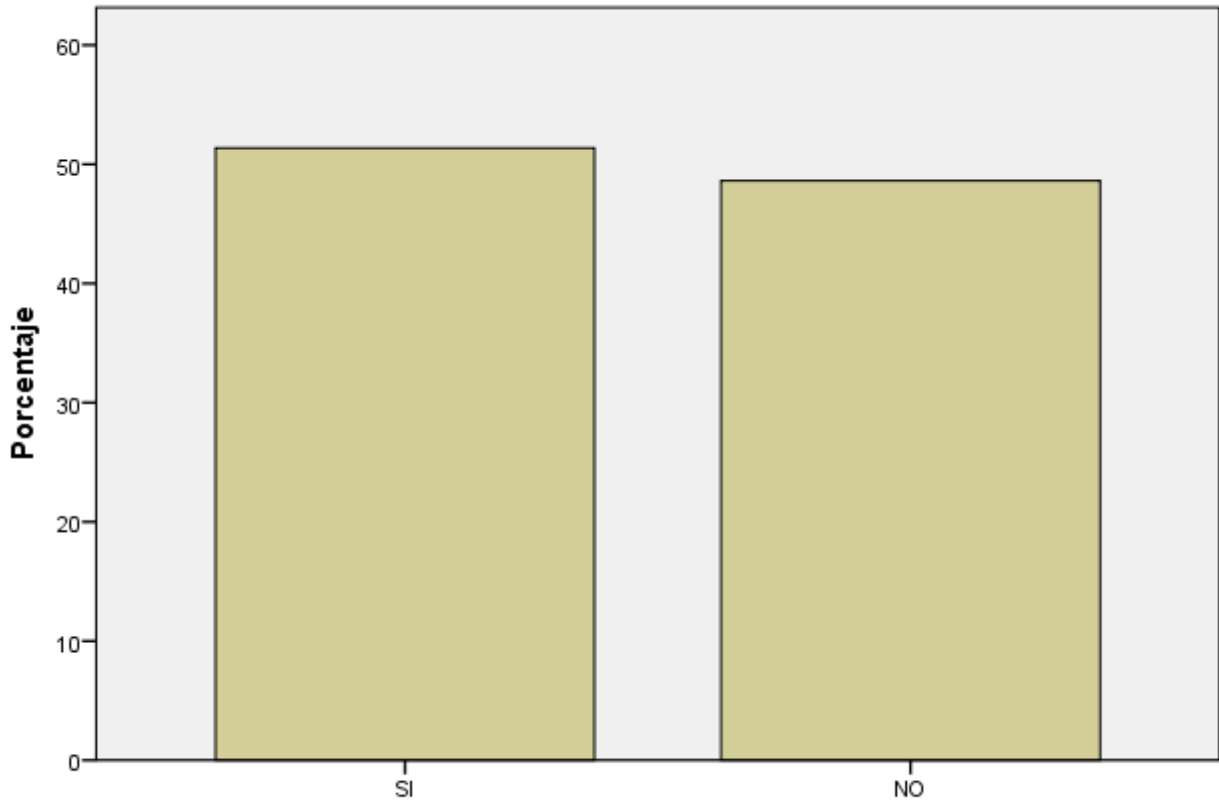
Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse. (Declaratoria de Cumplimiento)

De los resultados el 54.1%, con una frecuencia de 59, en desacuerdo un 43.1% y una frecuencia de 47, no sabe contestar a la interrogante un 2.8% y una frecuencia del 3.

**He participado ampliamente en actividades de capacitación,
formación y sensibilización en materia ética.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	56	51.4	51.4	51.4
	NO	53	48.6	48.6	100.0
Total		109	100.0	100.0	

**He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y
sensibilización en materia ética.**



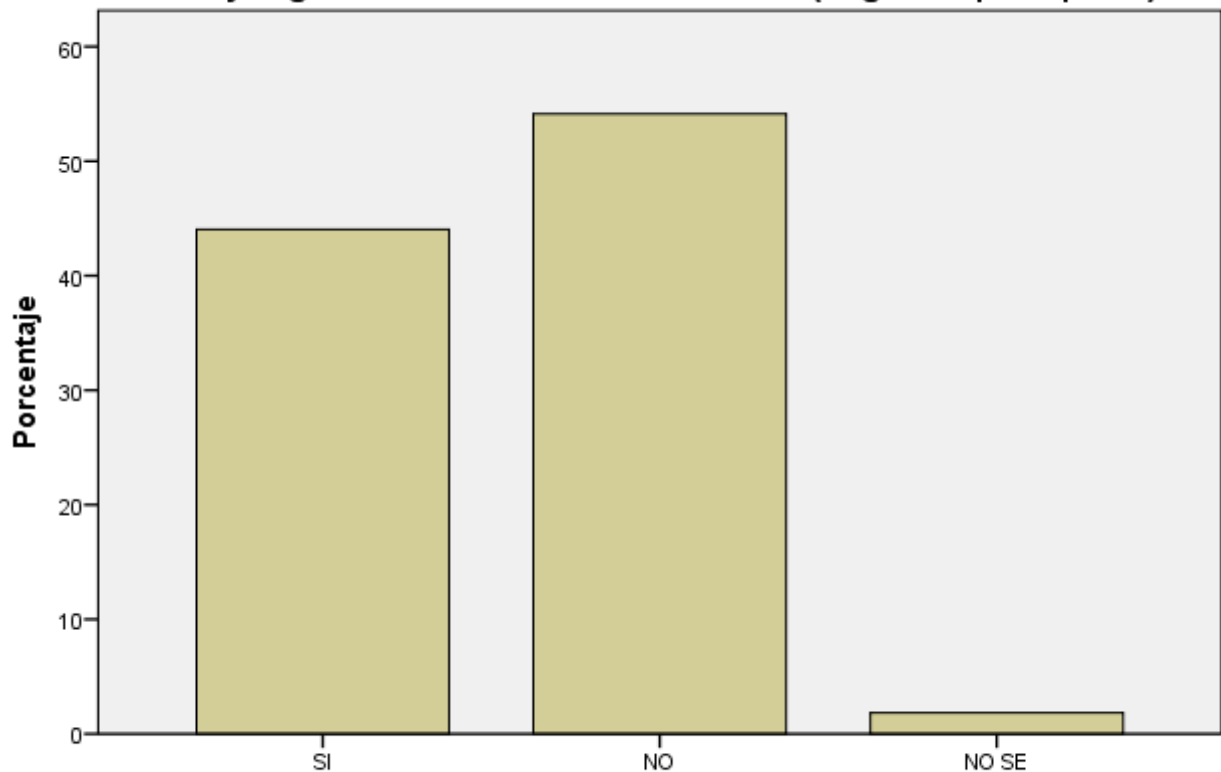
**He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y
sensibilización en materia ética.**

De los resultados el 51.4%, con una frecuencia de 56, en desacuerdo un 48.6% y una frecuencia de 53.

Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. (Según su percepción).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	48	44.0	44.0	44.0
	NO	59	54.1	54.1	98.2
	NO SE	2	1.8	1.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. (Según su percepción).



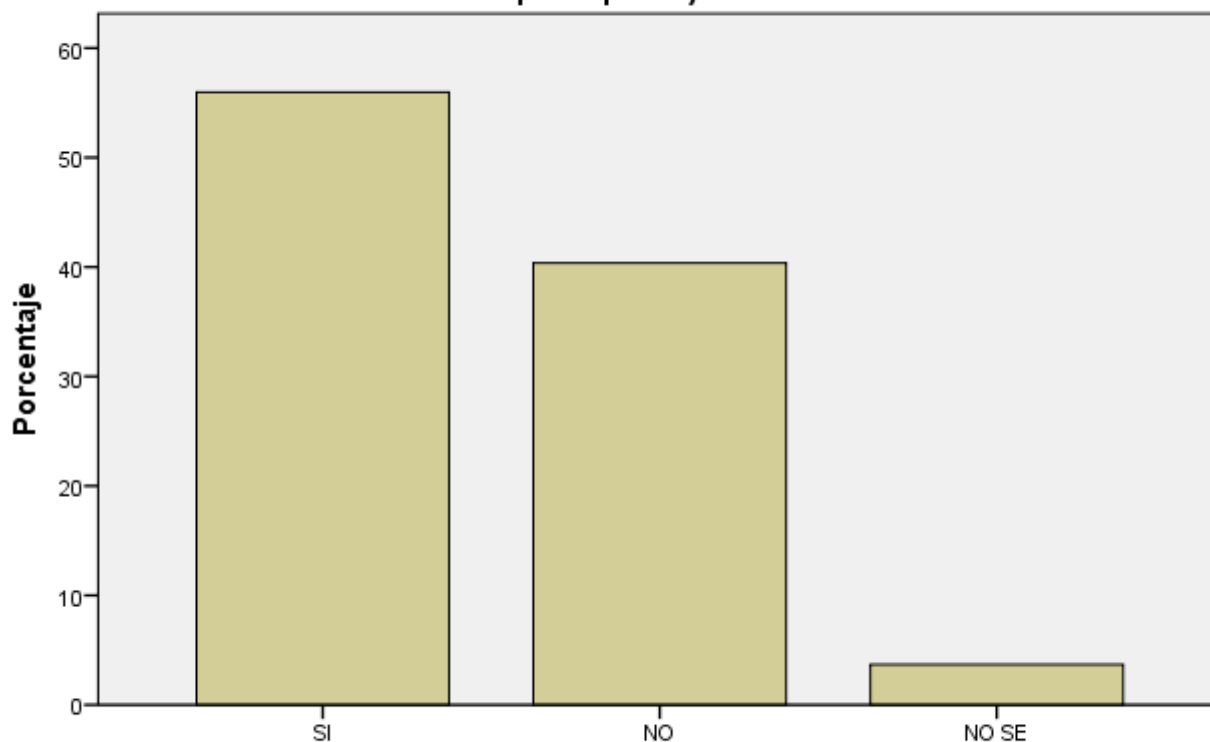
Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. (Según su percepción).

De los resultados el 44.0%, con una frecuencia de 48, en desacuerdo un 54.1% y una frecuencia de 59, no sabe contestar a la interrogante un 1.8% y una frecuencia de 2.

La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. (Según su percepción)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	61	56.0	56.0	56.0
	NO	44	40.4	40.4	96.3
	NO SE	4	3.7	3.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. (Según su percepción)



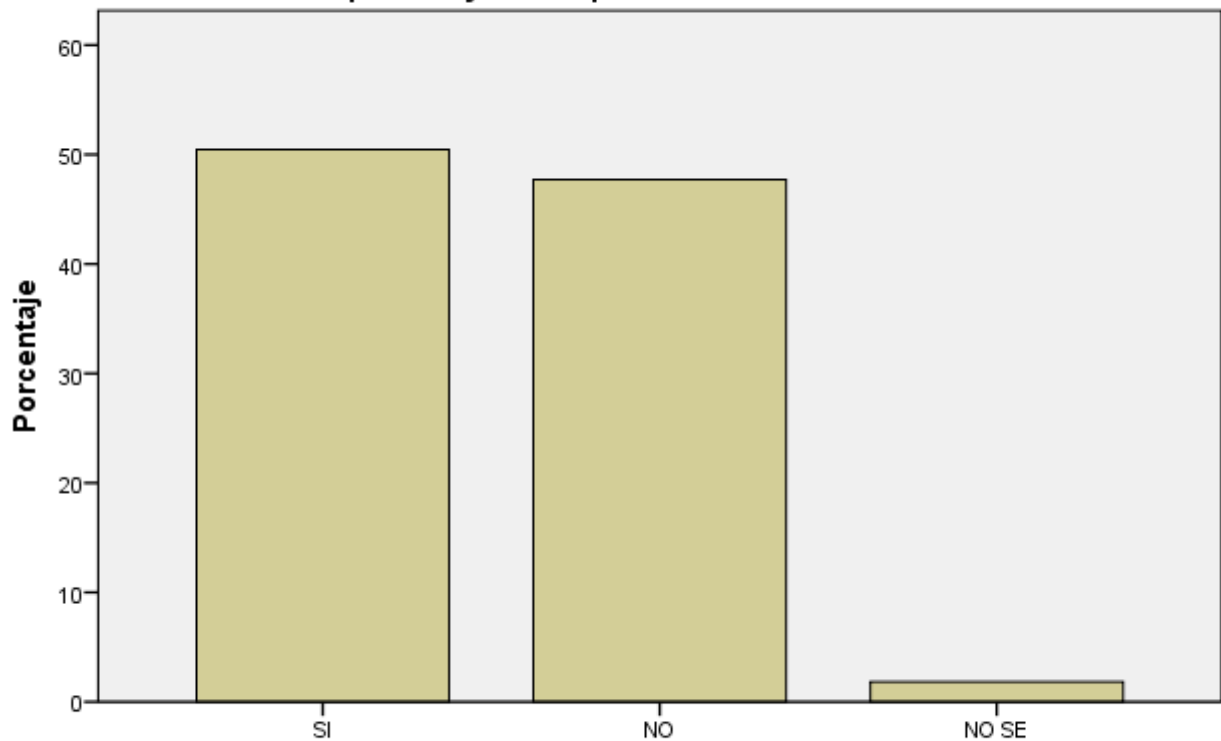
La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. (Según su percepción)

De los resultados el 56%, con una frecuencia de 61, en desacuerdo un 40.4% y una frecuencia de 44, no sabe contestar a la interrogante un 3.7 % y una frecuencia del 4.

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.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	55	50.5	50.5	50.5
	NO	52	47.7	47.7	98.2
	NO SE	2	1.8	1.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

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.



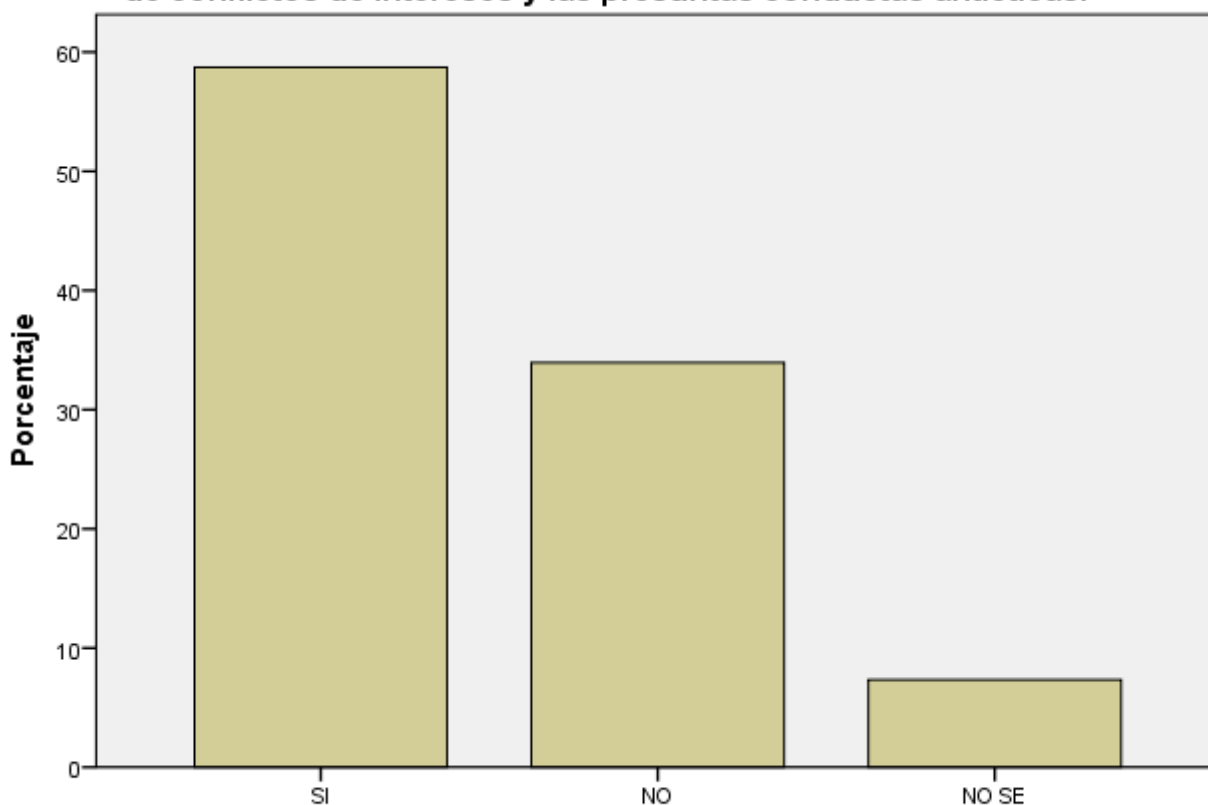
Lo que dicen y hacen las autoridades superiores siempre son congruentes con los valores y principios éticos institucionales y refuerza el comportamiento esperado y el compromiso con la ética.

De los resultados el 50.5%, con una frecuencia de 55, en desacuerdo un 47.7% y una frecuencia de 52, no sabe contesto a la interrogante un 1.8 % y una frecuencia del 2.

Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	64	58.7	58.7	58.7
	NO	37	33.9	33.9	92.7
	NO SE	8	7.3	7.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.



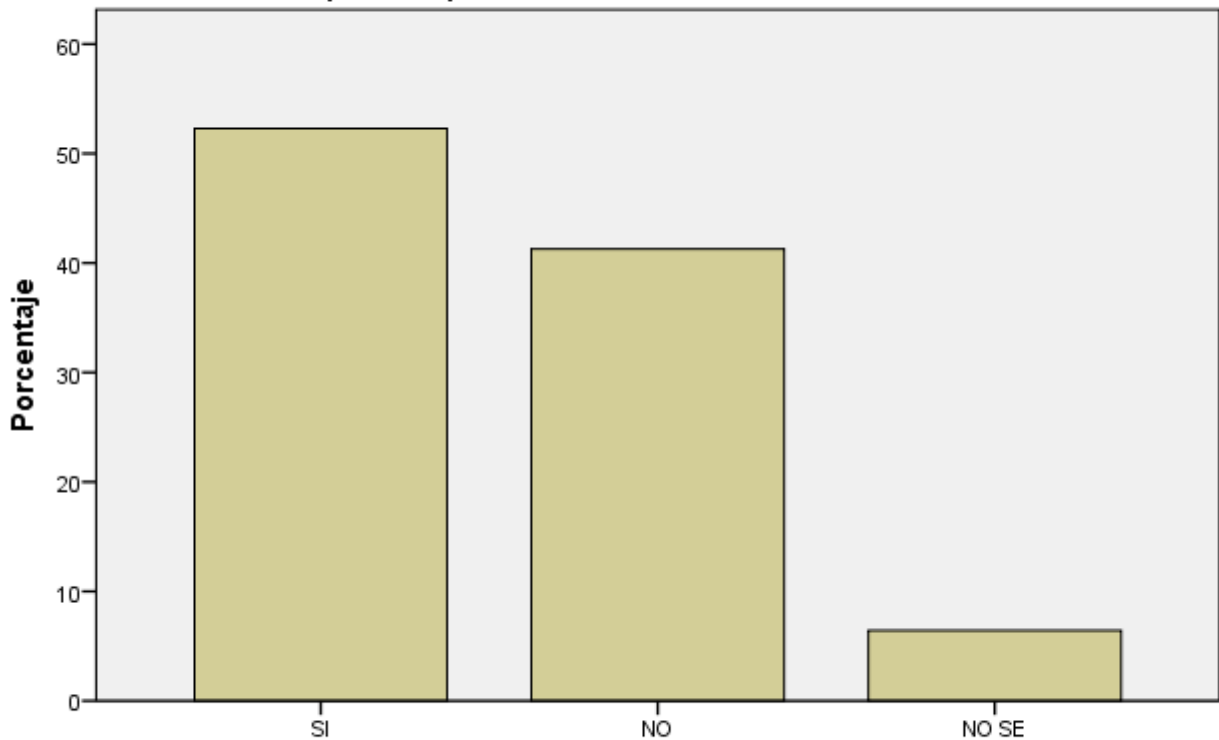
Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.

De los resultados el 58.7%, con una frecuencia de 64, en desacuerdo un 33.9% y una frecuencia de 37, no sabe contestar a la interrogante un 7.3 % y una frecuencia del 8.

Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	57	52.3	52.3	52.3
	NO	45	41.3	41.3	93.6
	NO SE	7	6.4	6.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.



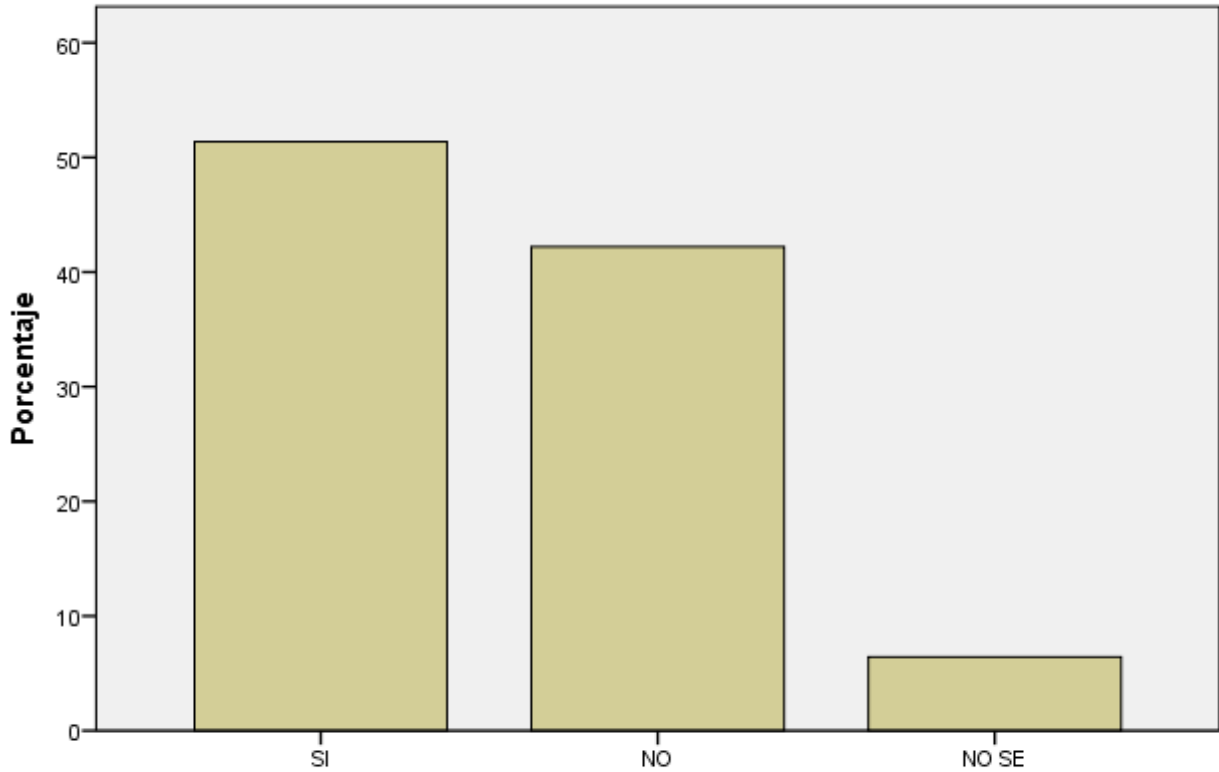
Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.

De los resultados el 52.3%, con una frecuencia de 57, en desacuerdo un 41.3% y una frecuencia de 45, no sabe contestar a la interrogante un 6.4 % y una frecuencia del 7.

**La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales,
se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el
otorgamiento de beneficios.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	56	51.4	51.4	51.4
	NO	46	42.2	42.2	93.6
	NO SE	7	6.4	6.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.



La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.

De los resultados el 51.4%, con una frecuencia de 56, en desacuerdo un 42.2% y una frecuencia de 46, no sabe contestar a la interrogante un 6.4 % y una frecuencia del 7.

ANEXO n. 5

Estas firmas se trasladan del informe preliminar de hallazgos que se dieron a conocer los resultados en la Conferencia de salida el día diecinueve de octubre del 2015, a las 10:00 am.

Miembros del Tribunal Superior de Cuentas, (T.S.C.).

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Alexis Arnoldo Lainez Zelaya	Jefe de Departamento de Ética	
Heidy Samayoa Sarti	Técnico Legal II	
Rubenia Agustina Flores Sánchez	Auditor II	

ANEXO No. 5

Estas firmas se trasladan del informe preliminar de hallazgos que se dieron a conocer los resultados en la Conferencia de salida el día diecinueve de octubre del 2015, a las 10:00 am.

Por la Secretaría de Agricultura y Ganadería (S.A.G.).

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Lilia Contreras Reyes	Auditor Interno	
Luis Hernán Andrade	Analista Presupuesto	
Geraldina Raudales	Presupuesto	
Javier Aníbal Zelaya	Gerencia Administrativa	
Hilse Lilybeth Castro	Gerencia Recursos Humanos	
Gustavo A. Méndez	Sub Gerencia de Compras	