



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CUENTAS
DIRECCIÓN DE PROBIDAD Y ÉTICA PÚBLICA
INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS
DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP).
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

FISCALIZACIÓN ÉTICA

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

INFORME N° 01-2016-DPE

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

**INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS
DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP)
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN
CONTENIDO**

	PÁGINAS
INFORMACIÓN GENERAL	
PORTADA	1
INDICE	2
CARTA DE ENVÍO DEL INFORME	3
CAPÍTULO I	
INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
A. MOTIVOS DE LA FISCALIZACIÓN	4
B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN	4/5
C. ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN	5
D. ESTÁNDARES O CRITERIOS DE VALUACIÓN DE LA FISCALIZACIÓN DE LA ÉTICA	6
E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN ANEXO No. 1	7
F. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PRINCIPALES ANEXO No. 2 Y ANEXO No. 3 ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN	7 7
CAPÍTULO II	
ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE ÁREAS SELECCIONADAS	
A ADMINISTRACIÓN SUPERIOR	8
B AUDITORÍA INTERNA	8
C AREA DE RECURSOS HUMANOS	8
D COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA	9
E ATENCIÓN AL PÚBLICO	9
CAPÍTULO III	
OPINIÓN SOBRE LA GESTIÓN ÉTICA	
A. DICTAMEN SOBRE LA FISCALIZACIÓN ÉTICA 10/11	
B. DESCRIPCIÓN DE HECHO 12/18	
C. CONCLUSIÓN	19

"Trabajando por una nación sin corrupción"



Tegucigalpa M.D.C. 20 de junio de 2016

Oficio No.-2427-2016 Presidencia

Licenciada
Martha Doblado Andara
Directora Ejecutiva
Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los
Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP)
Su Oficina.

Señora Directora Ejecutiva:

De la investigación realizada al Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), sobre la Fiscalización Ética, comprendida dentro del período del 2 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014. Surge el **Informe No. 01-2016-DPE**, el examen se efectuó en ejercicio de las atribuciones contenidas en el Artículo 222 reformado de la Constitución de la República y artículo 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, artículo 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, misma 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,


Miguel Ángel Mejía Espinoza
Magistrado Presidente

C. Dirección de Probidad y Ética

Página 1 de 1

CAPÍTULO 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° 090-05-2015, de fecha 28 de enero de 2015.

B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN

1. Objetivos Generales

- 1.1. Determinar el cumplimiento por parte de la administración del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), 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 del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**).

2. Objetivos Específicos:

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 del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), incluye el Control de Probidad y Ética Pública.
- 2.2. Obtener el suficiente entendimiento del Control de Probidad y Ética Pública.

- 2.3. Efectuar pruebas de Cumplimiento del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), 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.
- 2.4 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 FISCALIZACIÓN

El examen comprendió la revisión de las operaciones, procesos y la documentación relacionada presentada por los funcionarios y empleados del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), Departamento de Francisco Morazán, cubriendo del 02 enero de 2013 al 31 de diciembre del 2014; 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. 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 verificó si el Código de Conducta Ética, que la Institución tiene se ha identificado con el personal en las capacitaciones o que logros han puesto en práctica, se consideró que debe implementar o ponerse de acuerdo con las autoridades, para que los empleados puedan socializarse mejor en materia de Ética, identificarse con el Código de Conducta Ética del Servicio Pública.
3. Se solicitó el manual de descripción de funciones nominal y funcional, para verificar si están de acuerdo con los procedimientos del Manual de Descripción de puestos y salarios. En este caso se pudo observar que no tienen vigente el Manual de Descripción de Puestos, permitiendo el cumplimiento de integración de la ética en los sistemas de control y procedimientos que provocan un fortalecimiento en la conducta ética en general.
4. Se rigen por el Ministerio de Trabajo y los Reglamentos Interno del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**).

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

Para medir los resultados de la fiscalización Ética del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**). Se efectuó con base entre otros a los siguientes criterios de evaluación o parámetros:

1. Criterio General.

2. En el año 1971, el Gobierno de la Republica emitió la Ley del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (Decreto No.138 de fecha 7 de Abril de 1971), la cual se basó en el estudio realizado en 1968 por el Dr. Ruperto Vásquez Cruz, contratado por el Gobierno de Honduras para elaborar y establecer el sistema de previsión social para los empleados y funcionarios del Poder Ejecutivo en Honduras.
3. El estudio fue sometido a revisión, tomando como referencia el Decreto No.138 donde se concluyó: Que el Sistema tendría vigencia a partir del 1 de Enero de 1976, como efectivamente ocurrió con la readecuación de las cotizaciones y las aportaciones del Estado.
4. A partir del 1 de Mayo de 1976 inicio operaciones administrativas con una aportación inicial del Estado de L. 150,000.00, cuya ubicación era en Tegucigalpa, en el Barrio La Guadalupe.
5. En enero de 1984, el INSTITUTO trasladó sus oficinas a las actuales instalaciones ubicadas en la Colonia Loma Linda Norte, avenida La FAO.
6. Es así como nació el Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), como un organismo descentralizado con personería jurídica, patrimonio propio y domicilio en la capital de la República y cuya función primordial es administrar el Sistema de Previsión Social de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo.
7. Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

2. Criterio Específico.

3. Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas;
4. Código de Conducta Ética del Servidor Público (Decreto N°036-2007);
5. Reglamento Interno de Servicio Civil; del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**)
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. Normas de Conducta Ética del auditor.

E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN

La Estructura Organizacional de la Institución está constituida de la manera siguiente:
(Ver Anexo No. 1)

F. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PRINCIPALES

Los funcionarios y empleados permanentes, que fungieron durante el período examinado se detallan a continuación:
(Ver Anexo 2.) y

ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN

Encuesta que se elaboró al personal de la Institución del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo. **(INJUPEMP)**.
(Ver Anexo ..3)

INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP).

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE ÁREAS SELECCIONADAS.

Evaluación de la Administración Superior del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (INJUPEMP).

El nivel Directivo del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), está conformado por una Asamblea General, una Dirección Ejecutiva, Auditoría Interna, Asistente Técnico, Unidad de Relaciones Públicas, Asistente Técnico de la Dirección, Unidad Técnicas de Desarrollo Institucional una Unidad Técnica de Informática, División de Finanzas, División de Servicios Legales, División de Beneficios. División Administrativa, División de Préstamos, División Actuaría y División de Ingeniería. 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 institución. Las áreas seleccionadas fueron: Gerencia Administrativa, Auditoría Interna, Gerencia de Recursos Humanos, Comité de Probidad y Ética y Atención al Público.

Con una estrategia de la Visión y Misión del Instituto Nacional de Jubilación y Pensión de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), debe fortalecer los valores con la mayor continuidad 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. Ya que 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 del Instituto Nacional de Jubilación y Pensión de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), 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 del Instituto Nacional de Jubilación y Pensión de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), 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 2013-2014, donde se elaboraran en su totalidad los manuales y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento tanto operativo y

administrativo de toda la institución. Encontrándose desactualizado el Manual de Descripción de Funciones y Puestos de Salarios, el que están utilizando, data del año 2006.

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 del Instituto Nacional de Jubilación y Pensión de los Empleados del Poder Ejecutivo (INJUPEMP), 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 el Comité no pudo realizar las actividades programadas a efecto de fortalecer la ética en la institución.

No habiendo desarrollado como parte de las actividades del Comité de Probidad y Ética de la institución Capacitaciones: Buenas Prácticas, sobre Declaración de Valores y Código de Conducta Ética del Servidor Público, Declaración Jurada, Denuncia Ciudadana y otras que brinde el Tribunal Superior de Cuentas o vayan encaminadas a Promover Valores y Principios Éticos, sin contar con el acompañamiento y apoyo de la Gerencia Administrativa y el Departamento de 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

Se consideró que en esta área, de Atención al Público en el período 2013-2014, se observó una normal atención institucional en base al público en general, porque se demostró 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 institución, y así alcanzar los estándares requeridos a nivel ético y funcional y estructuralmente.

**INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS
DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP).**

DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN

CAPÍTULO III

OPINIÓN SOBRE LA FISCALIZACIÓN ÉTICA

- A. DICTAMEN SOBRE LA FISCALIZACIÓN ÉTICA
- B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS
- C. CONCLUSIÓN
- D. ANEXOS

A. DICTAMEN SOBRE LA FISCALIZACIÓN ÉTICA

Tegucigalpa, M.D.C. 10 de junio de 2016

Licenciada

Martha Doblado Andara

Institutito Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los
Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**)

Su Oficina

Señora Directora Ejecutiva:

De la investigación realizada sobre la fiscalización Ética, al Institutito Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), 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 se 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 al Institutito Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), 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 del Institutito Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), 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. DESCRIPCIÓN DE HECHOS

EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP), TIENE EN PROCESO LA ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

El departamento de Recursos Humanos durante en el período fiscalizado (2 de enero 2013 - 31 de diciembre 2014), comenzó un proceso de actualización del Manual de Descripción de Puestos, realizando una descripción de los mismos, permitiendo el cumplimiento de integración de la ética en los sistemas de control, procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad, exposición a los riesgos en la institución y provocan un fortalecimiento en la conducta ética en general.

Recursos Humanos realiza una política institucional para fortalecer la conducta ética de su personal.

COMENTARIO DEL AUDITOR:

Una vez aprobado en el año 2014, la nueva ley del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), la institución entra en una reestructuración general y el Departamento de Recursos Humanos, específicamente en el Manual de Descripción de Puestos, quedando pendiente la regulación salarial.

RECOMENDACIÓN N°. 1

AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y DIRECCIÓN EJECUTIVA

Implementar en la programación de Recursos Humanos, la ejecución, mejora y proceso de Selección de Personal que esté enmarcado en el Manual de Descripción de Puestos del **INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP)**, a efecto de fortalecer la actualización de dicho Manual, para darle cumplimiento a la integración de la ética en los sistemas de control y procedimientos utilizados; actualizando a la brevedad posible el Manual de Descripción Puestos..

EL PERSONAL SUPERIOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP) Y EL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA, NO CUENTAN CON POLÍTICAS DEFINIDAS EN EL MARCO INSTITUCIONAL ÉTICO.

Del análisis de la documentación reglamentaria relacionada al tratamiento de políticas definidas para el Marco Institucional Ético, se determinó que **EL INSTITUTO NACIONAL DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DEL PODER EJECUTIVO (INJUPEMP)**, no cuenta a nivel de los miembros superiores de la institución, con Políticas definidas, para el fortalecimiento del Marco Institucional Ético del Servidor Público y la actualización y socialización del mismo.

La Institución tiene un alto grado en función de regular y fiscalizar teniendo como **Misión** “Garantizar el pago de beneficios por vejez, invalidez, separación del sistema y muerte,

administrando los recursos de previsión social de los empleados públicos participantes, de manera eficiente, transparente, segura, rentable y solidaria”, ésta debería contar con procedimientos por escrito, de la institución o condiciones antiéticas del personal subordinado.

Hemos observado que la **Visión** “ser una institución de previsión social, actuarial y financieramente sólida, con una cobertura más amplia en el sector público, administrando con mayor eficiencia y eficacia el fondo de pensiones con crecimiento sostenido que garantice a sus afiliados el pago de una pensión justa y equitativa”, no haciéndose énfasis al respecto de los principios éticos.

Si bien es cierto que la Misión y la Visión, tienen dentro de los mismos algunos componentes que reflejan matices éticos; no menos cierto es que hace falta enfatizar el alto grado del nivel ético de la entidad.

Al no contar con una política definida en el Marco estructural ético, no pudimos medir las debilidades de dicha institución en base a los procedimientos, política y reglamentos conforme a ley se refiere.

RECOMENDACIÓN N° 2

A LA DIRECTORA EJECUTIVA DEL INJUPEMP Y AL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA

Que la Dirección Ejecutiva, brinde la colaboración al Comité de Probidad y Ética, para la actualización y socialización del mismo; el fortalecimiento del Código de Conducta Ética Institucional y las demás actividades que éste tenga a fin, para enaltecer el Marco Institucional, propiciando la difusión de valores y principios éticos.

EL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA NÓ IMPULSÓ LOS PROCESOS DE FORTALECIMIENTO DE VALORES INSTITUCIONALES.

Se verificó la gestión realizada por los miembros del Comité de Probidad y Ética en el período 2013-2014, determinándose que este no aportó mayores logros en relación a objetivos y actividades planteadas en su plan de trabajo. Después de entrevistas con los miembros del comité, autoridades de la institución, y la técnico encargada de supervisar dicho comité, podemos aducir, que existió falta de interés tanto de parte de los miembros que integraron el comité, como de las autoridades de la institución para darle fiel cumplimiento al desarrollo de las actividades encaminadas a propiciar una conducta Ética en los servidores Públicos de **(INJUPEMP)**.

Los miembros de este comité tienen como parte de sus funciones, promover las normas de conducta Ética establecidas, para lo que se hace indispensable Capacitar al personal sobre Código de Conducta Ética del Servidor Público, Declaración Jurada, Denuncia Ciudadana y otras que brinde el Tribunal Superior de Cuentas o vayan encaminadas a Promover Valores Éticos. Siendo una función del Departamento de Recursos Humanos, brindar el apoyo requerido y vigilar por el cumplimiento de las actividades de capacitación y todas aquellas encaminadas a fortalecer una conducta Ética Institucional y que corresponde llevar a cabo al comité.

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

RECOMENDACIÓN No. 3

A LA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA Y DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Proporcionar el máximo apoyo al Comité, para el desarrollo de las actividades en Pro de la Ética, a fin de consolidar dichos valores en la Institución y obtener el fortalecimiento de la ética institucional, en la medida que ellos lo solicitan.

RECOMENDACIÓN No. 4

AL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA

Solicitar a las autoridades, brindar el apoyo dentro de las jornadas de capacitaciones, la promoción de valores y principios éticos, a través del mismo Comité de Probidad y Ética, con el objetivo que el comité fomente los valores éticos dentro del instituto y presente el Plan de Trabajo ante la máxima autoridad.

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 **255** empleados y una muestra de **101**, empleados en los cuales no se incluyeron mandos superiores, ni jefaturas, estas encuestas se aplicaron mediante la solicitud a nuestro enlace de Asistencia: Gerencia de Recursos Humanos, 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 53.5%, de entrevistados aducen tener una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios dentro de la institución; no obstante un porcentaje del (40.6%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a un 5.9%.

El personal del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), muestran una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos.

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.

Más de un 65.3%, de entrevistados aducen estar de acuerdo con las autoridades superiores que realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético. No obstante un (33.7%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a un 1.0%.

Las Autoridades Superiores del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), fortalecen y propician acciones para el ambiente ético institucional y el compromiso de todos los miembros.

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 62.4%, del personal entrevistado conoce y comprende plenamente los valores y principios éticos institucionales, no obstante un (37.6%), manifestó no ser partícipe de estas actividades.

La mayoría del personal del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), reconocen y comprenden la Promesa de cumplimiento del Código de Conducta Ética del Servidor Público, (**C.C.E.S.P.**).

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

Más de un 66.3%, de entrevistados han participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia de ética. No obstante un porcentaje del (31.7%), manifestó no ser partícipe de estas actividades, mientras que un 2.0% se abstuvo de confirmar estas repuestas.

Lo anterior nos indica que el personal del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), han participado ampliamente en las actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia de ética.

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

Un 60.4%, de entrevistados aducen que las Autoridades Superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación y ética institucional; Observándose un (38.6%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a un 1.0%.

Las Autoridades Superiores del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), han realizado esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional.

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 73.3%, de entrevistados aducen por poseer un ambiente que propicia la ética y la motivación institucional; Sin embargo un (24.8%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a un 2.0%.

Un porcentaje significativo de empleados, del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), según su percepción muestra un ambiente propicio a 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.

Un 63.4% 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 del (33.7%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Un 3.0% se abstuvo de confirmar estas preguntas.

Lo anterior demuestra que las Autoridades Superiores del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), son congruentes con los valores y principios éticos institucionales.

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

Un 54.5% de entrevistados conocen y comprenden plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y conductas antiéticas. Un (44.6%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que un 1.0% se abstuvo en confirmar estas preguntas.

Lo anterior demuestra que personal del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), comprenden plenamente los mecanismos de conflictos y 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.

Más de un 62.4%, entrevistados aducen que las Autoridades Institucionales siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios; No obstante un porcentaje del (34.7%), manifestó no ser partícipe de estas actividades; Mientras que el porcentaje de abstención de respuestas ascendió a 3.0%.

Las Autoridades Institucionales del Instituto de Jubilaciones Nacional y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), atienden de forma efectiva oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios en la conducta antiética.

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 76.2% de entrevistados aducen la gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toman en cuenta para las evacuaciones y desempeño, sin embargo un (22.8%), manifestó no estar de acuerdo con estas actividades; Mientras un 1.0% se abstuvo en dar respuestas a la consulta.

Según los resultados de percepción, nos indica que el personal del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), se mostró la gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales para las evaluaciones del desempeño y otorgamientos de beneficios.

Ya firme la Declaración de compromiso Ético del empleado del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (INJUPEMP).

Un 71.3% de entrevistados aducen haber firmado la Declaración de compromiso ético del empleado, sin embargo un (23.8%), manifestó no estar de acuerdo con estas actividades; Mientras un 5.0% se abstuvo en dar respuestas a la consulta.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la percepción realizada al personal del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados del Poder Ejecutivo (**INJUPEMP**), confirmaron haber firmado la Declaración de Compromisos Éticos del empleado.

RECOMENDACIÓN No. 5
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, 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.DC., 10 de diciembre, 2015

RUBENIA AGUSTINA FLORES S.
Auditor II

HEIDY SAMAYOA SARTI
Técnico Legal II

WENDY SUYAPA ZELEYA G.
Directora de Probidad y Ética

ALEXIS ARNOLDO LAINEZ Z.
Jefe del Departamento de Ética Pública

C.

CONCLUSIÓN GENERAL

Considerar 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: Facilitar Programas o espacios dentro de la Institución que fortalezcan o fomenten los valores enmarcados en la Visión y Misión contemplados en el Marco Institucional Ético, con el objetivo de alcanzar una retroalimentación efectiva del participante, sensibilizar e instar mutuamente a la parte operativa y la parte gerencial para lograr ventajas en materia de ética, ya que de esta forma se contribuye al proceso positivo y una institución con un perfil institucional más ético en todas sus dimensiones.

Tegucigalpa, M.D.C., 10 de diciembre de 2015

WENDY SUYAPA ZELAYA
Directora de Probidad y Ética

ALEXIS ARNOLDO LAÍNEZ
Jefe del Departamento de Ética Pública