

FORTALECIENDO EL SISTEMA DE CONTROL PREVENIMOS LA CORRUPCIÓN



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CUENTAS
DIRECCIÓN DE PROBIDAD Y ÉTICA
EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA (ENEE)**

**FISCALIZACIÓN ÉTICA DE LA EMPRESA NACIONAL DE
ENERGIA ELECTRICA (ENEE)**

INFORME SOBRE RESULTADO DE LA FISCALIZACIÓN ÉTICA

**PERIODO COMPRENDIDO
DEL 02 DE ENRO DEL 2017
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017**

Informe 01-2018 DPE

SEPTIEMBRE de 2018

SEPTIEMBRE de 2018

EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA (ENEE)
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZAN
CONTENIDO

PORTADA++

INDICE

OFICIO DE ENVIO DE INFORME

SIGLAS UTILIZADAS

CAPÍTULO I

INFORMACION INTRODUCTORIA

A MOTIVOS DE LA FISCALIZACION

B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACION

C. ALCANCE DE LA FISCALIZACION

D. ESTANDARES O CRITERIOS DE EVALUACION DE LA
FISCALIZACION DE LA ETICA

E. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA INSTITUCIÓN

F. LISTADO DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS QUE
RECIBIERON LA CAPACITACION G. ENCUESTAS

INFORME DETALLADO

ANEXOS

SIGLAS UTILIZADAS

Código de Ética Institucional		CEI
Empresa Nacional de Energía Eléctrica.		ENEE
Taller de Auto Evaluación de Control Interno Institucional		TAECII
Comité de Probidad y Ética		CPE
Dirección de Probidad y Ética		DPE
Tribunal Superior de Cuentas		TSC
Unidad de Auditoría Interna		UAI

**INFORME SOBRE RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN ÉTICA
DE LA EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ELECTRICA
Por el periodo 01 de enero al 31 de diciembre de 2017**

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; y artículo 83 del Reglamento de la Ley del Tribunal Superior de Cuentas, y en cumplimiento del plan de auditoría del año 2017 y de la orden de trabajo N° 001-04-2018

B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN.

1. Objetivos Generales

- 1.1 Determinar el cumplimiento por parte de la administración de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) 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, vigente en la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, (ENEE).

2. Objetivos Específicos

La fiscalización Ética será ejecutada de acuerdo con las normas de Auditoría Gubernamental aplicadas al Sector Público de Honduras, emitida por el Tribunal Superior de Cuentas y consecuentemente, incluye las pruebas documentales sobre la promoción de una cultura de probidad y ética pública. Estos Objetivos se detallan de la forma siguiente:

2.1.-Expresar una opinión sobre si los componentes del Sistema de Control, ejecutados por la **Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE)** incluyen el control de Probidad y Ética Públicas.

2.2.-Obtener el suficiente entendimiento del Control de Probidad y Ética Pública de los reglamentos o procedimientos internos e identificar las relevancias significativas, incluyendo las debilidades.

2.3- Efectuar pruebas de Cumplimiento de la **Empresa Nacional de Energía Eléctrica**, relacionada con el Código de Conducta Ética del Servidor Público, el Reglamento del Código de Conducta Ética del Servidor Público, el Reglamento para la Integración y el Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética Pública, y la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, y su Reglamento 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 corresponden 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, asimismo del Comité de Probidad y Ética de la **Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE)** del Departamento del Francisco Morazán, cubriendo el Periodo de 02 de enero de 2017 al 31 de diciembre 2017, y se aplicará en las áreas Administrativas y operativas, Recursos Humanos, Auditoría Interna, y Máxima Autoridad, 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 impidieron efectuar un análisis más profundo en materia ética, incidiendo en la ejecución y alcance de la misma.

Entre estas situaciones se señalan las siguientes:

1.-Se solicitó mediante el enlace, la aplicación de encuestas y entrevistas para la Administración Superior, mandos intermedios y empleados los cuales no se aplicaron en su tiempo y forma.

2.- Se solicitó mediante enlace, copia de los estándares de conducta Ética, y no se encontraron porque aún no han sido establecidos por la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE).

3.- Se solicitó mediante enlace, copias de las actas de las investigaciones y sanciones por infracciones a las normas de conducta ética, encontrando que no existe en los registros actas de investigaciones y sanciones por infracciones a las normas de conducta ética

4.-Se rigen por un Reglamento Interno de trabajo que no ha sufrido ninguna modificación que llene las necesidades actuales de la institución, ya que es de fecha 20 de septiembre de 1963, el cual presenta muchos vacíos y es necesidad urgente la elaboración de un nuevo Instrumento jurídico acorde a las exigencias y necesidades

actuales de la ENEE.

5.-Se solicitó una copia del Manual de Funciones o Manual de Perfiles de Puestos, y se nos manifestó que si existen los Manuales, pero se nos envió como evidencia, el Plan de Acción del Proceso de actualización de dichos Manuales apegados al programa del Gobierno de la Republica a través de la Secretaria de Finanzas y la Dirección de Servicio Civil de fecha

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

Para medir los resultados de la fiscalización Ética de la Empresa Nacional De Energía Eléctrica (ENEE), se efectuó en base a los siguientes criterios de evaluación o parámetros:

1.- Criterio General.

1 Reglamento Interno de trabajo de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE).

2.-Criterio Especifico.

1. Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas
2. Código de Conducta Ética del Servidor Publico
3. Normas de Auditorias Gubernamental aplicables al Sector Público de Honduras emitidas por el Tribunal Superior de Cuentas.
4. Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorias de la Ética
5. Reglamento de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas

E. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSTITUCIÓN

La Estructura Organizacional de la Institución está constituida de la manera siguiente:

(Ver Anexo 1)

F. LISTADO DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS QUE RECIBIERON LA CAPACITACION

Los funcionarios y empleados que Recibieron la capacitaciones Código de Conducta Ética del Servidor Público durante el periodo examinado se detallan a continuación.

(VER ANEXO)

INFORME DETALLADO

Introducción

El Tribunal Superior de Cuentas emite el presente informe sobre Resultados de la Auditoría de Ética. Este informe es producto del trabajo de campo realizado entre el 17 de mayo al 30 de agosto de 2017 por un equipo de Auditores delegados por el Pleno del Tribunal Superior de Cuentas de Honduras.

La Fiscalización fue practicada de conformidad con las Normas Internacionales para la Auditoría Gubernamental en los aspectos aplicables a una Auditoría de Ética y se efectuó sobre los informes, archivos y documentos disponibles al momento de la auditoría, los cuales corresponden al año 2017. Igualmente, se utilizaron como referentes, las normas vigentes sobre gestión ética, Código de Conducta Ética del Servidor Público y su Reglamento, el Plan de trabajo del CPE y el Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética y CEI, el trabajo de campo se terminó el 30 de Agosto de 2018

El presente trabajo es el resultado de una colaboración entre la ENEE y el TSC, el cual se basó en los resultados de un estudio previo sobre la gestión ética efectuado por la Dirección de Probidad y Ética del TSC, la cual permitió identificar oportunidades de fortalecimiento institucional, enmarcada en las mejores prácticas internacionales sobre la materia teniendo un alto porcentaje de respuestas positivas, pero en la verificación de pruebas se comprobó que muchas de las respuestas no correspondían a la actualidad de la ENEE esto en el ámbito de la denuncia sobre gestión ética y su mecanismo de cómo investigarla y sancionarla.

La Auditoría de Ética estuvo dirigida a nivel general por la Lic. Wendy Suyapa Zelaya y contó con el apoyo en dirección y supervisión de la abogada Heidy Samayoa Sarti Técnico Legal II y el abogado Alexis Arnoldo Laínez. El equipo de auditores responsables del trabajo de campo estuvo compuesto por la Abogada Zoila Ismenia Leiva y Elsa Josefina Coello.

Se agradece la disposición y compromiso de las Máximas Autoridades de la ENEE y al personal designado como enlace en la Fiscalización practicada. Su apertura, disposición, apoyo, entrega de información y observaciones, fueron muy valiosos e importantes para la culminación con éxito de este proceso.

Comunicación y Apoyo de la ENEE

Durante todo el proceso de la auditoría se mantuvo un diálogo abierto con las autoridades de la ENEE y a través de ellos con su Máxima Autoridad Ejecutiva, el Gerente General Ingeniero Jesús Arturo Mejía, principalmente actuaron como funcionarios autorizados para proporcionar la información:

1. De la Jefatura de Recursos Humanos: Abogado José Romelio Bocanegra Flores Jefe de Recursos Humanos
2. De la Gerencia Administrativa: Licenciado Mauro Argueta, Gerente administrativo.
3. Del Comité de Probidad y Ética: Felipe Santiago Rodríguez M, Presidente del CPE
4. De la Unidad de Auditoría Interna, Licenciado Arturo W. Díaz, Director de UAI.

Así como con otros funcionarios autorizados de las distintas Dependencias de la ENEE

La colaboración de cada uno de ellos fue de suma importancia para lograr los objetivos de la auditoría. Al momento de la comunicación de resultados los funcionarios responsables de los hallazgos de la auditoría expresaron su conformidad con los mismos e hicieron aportes valiosos para superar las debilidades o las inconsistencias encontradas, las cuales se detallan a continuación.

Producto del estudio previo, se identificaron algunos mecanismos representativos de la gestión ética institucional que van desde la existencia de un Comité de Probidad y Ética Pública, y un proyecto de código de ética institucional que aún no ha sido aprobado

La Fiscalización Ética se concentró en aspectos que la ENEE ha venido trabajando en relación a la gestión ética, las funciones del CPE así como el papel de la UAI y comprobar que los mecanismos identificados en el estudio previo se cumplieron durante dicho año.

1. Programa de Inducción sobre Gestión Ética, Conflicto de Intereses y Control Interno

La ENEE ejecuta un programa de inducción para los servidores públicos que ingresan a la institución orientado a la gestión ética (CCESP y su Reglamento) y control interno Dirigida por el CPE, la UAI y el Departamento Recursos Humanos, dando como resultado el conocimientos de los servidores públicos en relación a los temas antes mencionados, lo cual se verificó en la encuesta realizada a un número de los empleados que laboran e ingresaron en el año 2017, donde el cien por ciento (100%) de los encuestados conocen de la inducción sobre gestión ética, conflicto de intereses y control interno.

2. Comité de Probidad y Ética

Durante el periodo de la Fiscalización ética practicada, se observó la importancia que tiene el Comité de Probidad y Ética, dentro de la Institución, y los esfuerzos que realiza para poder cumplir con cada una de las funciones establecidas en el Reglamento para Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética, pero se pudo constatar que el CPE no Cuenta con un espacio físico que aseguren las condiciones de trabajo para que el Comité de Probidad y Ética Pública cumpla sus funciones y donde pueda guardar la documentación del trabajo que realiza, como el de las denuncias que se presenten, ya que es una información reservada y confidencial.

Asimismo el CPE no envió informes de gestión de las actividades realizadas durante este periodo, al Tribunal Superior de Cuentas, ni a la Máxima Autoridad de la ENEE.

Del análisis a la documentación solicitada se verificó que el Comité de Probidad y Ética no cuenta con un “Libro de Actas” en donde se lleve un registro detallado de las denuncias que se presenten al comité, las actas correspondientes de las investigaciones realizadas y de

todas sus actuaciones, asimismo las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias que realice el Comité, así como los logros y limitantes.

Se verificó que el Comité de Probidad y Ética Pública fue conformado según lo estipulado en los artículos 6, 7 y 8 del Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética, y que se les prorrogó su periodo por un año más, mediante solicitud del Gerente General., según oficio N° GGE -018-17, y mediante respuesta del TSC según su oficio N°. 0103-2017.

Durante el proceso de fiscalización se verificó que el Comité de Probidad y Ética de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) planificó en su Plan de Trabajo para el año 2017, la aprobación del anteproyecto del Código de Ética Institucional, y a la fecha no ha sido remitido a la Dirección de Recursos Humanos, ni a la Dirección de Auditoría Interna para su respectiva revisión y posterior aprobación por parte de la Máxima Autoridad.

La participación del Comité de Probidad y Ética, es muy importante por ser una herramienta preventiva de lucha contra la corrupción y fortalecer los valores y principios de los funcionarios y empleados y de la Institución.

HALLAZGO N° I

Al realizar la visita al Comité de Probidad y Ética Pública de la ENEE, pudimos constatar que los miembros del Comité de Probidad y Ética Pública, no cuentan con una oficina, donde ellos puedan atender las denuncias, o quejas que los empleados requieran presentar en vista que no hay privacidad y seguridad para poder atenderlos, y eso ocasiona desconfianza entre los usuarios, asimismo la documentación se necesita que esté resguardada por lo delicado y ser una información confidencial.

Recomendación N°. I

De conformidad al artículo 74 del Reglamento del Código de Conducta Ética del Servidor Público, establece que es deber del titular de la institución u órgano de la administración pública, directa o indirectamente, asegurar las condiciones de trabajo para que el Comité de Probidad y Ética Cumpla sus funciones, por lo tanto el CPE deberá gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos para que proceda a asignarles un espacio que reúna las condiciones para que puedan desempeñar sus funciones.

HALLAZGO N° II

Al cierre del año 2017 el CPE no emitió informe de gestión como estaba previsto, por consiguiente no fue posible practicar un examen de auditoría sobre el mismo. Esto constituye un incumplimiento del reglamento por parte del CPE y un alejamiento de las mejores prácticas para el gobierno de la Gestión Ética Institucional.

Recomendación N° II

De conformidad al artículo 36 inciso 12 de las funciones y artículo 37 inciso 8 de las obligaciones del Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética el CPE se establece que éste deberá mantener informado al Tribunal a través de la Dirección de Probidad y Ética, sobre las acciones que realiza el Comité a lo interno de la institución, además de mantener informado a las Máximas Autoridades de la institución sobre las acciones del comité.

Para asegurar la confiabilidad de la información presentada por el CPE, así como sostener un plan de comunicación y difusión oportuno en la institución, se recomienda al Comité de Probidad y Ética emitir un informe de gestión al finalizar cada Trimestre y un informe al año o período de gestión del comité, que incluya todas las actividades realizadas durante ese período, sus campañas, logros, limitantes y el impacto que las mismas generaron. Este informe no sólo deberá remitirse al TSC sino también a las Máximas Autoridades institucionales. Sin obviar el resumen ejecutivo de las acciones realizadas respecto a las denuncias, quejas o sugerencias tratadas.

HALLAZGO N° III

El Comité de Probidad y Ética Pública de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, (ENEE), no cuenta con un “Libro de Actas” que debe estar autorizado y foliado por la Dirección de Probidad y Ética del TSC, en donde se lleven las actas de las sesiones realizadas, que deberán estar firmadas por el Secretario del Comité y el Presidente, asimismo un registro detallado de las denuncias que se presenten al comité, levantar las actas correspondientes de las investigaciones realizadas, y de las actuaciones del mismo.

El Comité de Probidad y Ética cuenta solamente con ayuda memoria en donde lleva un registro ordenado y actualizado de las sesiones, actividades a realizar, y la documentación que sustentan las actividades realizadas, sus logros y limitantes.

Recomendación N°. III.

De conformidad al artículo 37 inciso 3, artículo 11, párrafo segundo del Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética Pública se recomienda al CPE de la ENEE llevar un “Libro de Actas” para registrar el desarrollo de las sesiones ordinarias y extraordinarias que celebren, y un detalle de las denuncias que se presenten al comité, levantar las actas correspondientes de las investigaciones realizadas, y de las actuaciones del mismo.

HALLAZGO N° IV. Código de Ética Institucional

La ENEE no cuenta con un Código de Ética Institucional, que cumpla con los elementos estructurales, Normas de Conductas Éticas y valores institucionales, medios correctivos y procesos disciplinarios, que ayudaran a fortalecer las conductas a todos los empleados de la Institución

Recomendación Nª IV.

Que el Comité de Probidad y Ética Pública remitida a la Máxima Autoridad, a la Dirección de Recursos Humanos, y a la Unidad de Auditoría Interna de la ENEE, una copia del Anteproyecto del Código de Ética Institucional para su Análisis, discusión y aprobación legal, y proceder a la socialización del mismo.

3. Evaluación a la Dirección de Recursos Humanos.

Al realizar el análisis de la información solicitada a la Dirección de Recursos Humanos, de la Empresa Nacional de Energía eléctrica (ENEE) sobre las actas de las investigaciones y sanciones por infracciones a las Normas de Conducta Ética, y sobre los Estándares de Conducta Ética, Manual de Funciones de los empleados de la Institución, pudimos constatar que no existen actas sobre infracciones a las normas de conducta ética, y que la Institución carece del documento donde se establecen los Estándares de Conducta Ética, y el Manual de Funciones o Manual de Perfiles de Puestos de los empleados de la ENEE, no se envió por estar en proceso de actualización del mismo, apegados al Programa de Gobierno de la República, a través de la Secretaría de Finanzas, y la Dirección de Servicio Civil.

HALLAZGO N° V.

Falta de personal capacitado para gestionar violaciones a las normas de conducta ética, y no existen actas sobre Violaciones y Sanciones de una norma de Conducta Ética

En el estudio previo a la ENEE sobre la gestión ética establecieron que se hacían investigaciones de violación a la gestión ética, pero en la verificación de pruebas de la fiscalización ética, se comprobó que la ENEE no ha realizado ninguna investigación por no tener una persona capacitada para resolver Conflictos de Interés, sanciones a las violaciones de una infracción ética., además no han establecido un mecanismo completo para que los servidores públicos puedan denunciar actos que violenten la gestión ética..

Si bien es cierto en la verificación de pruebas se comprobó que la ENEE por medio del CPE ha implementado algunos canales para que los servidores públicos denuncien violaciones a las normas de conducta éticas como; un buzón de denuncias, correo electrónico y un formato de denuncias; los cuales se consideran **Buenas Prácticas** dentro de la Gestión Ética Institucional, pero no cuenta aún con un mecanismo del proceso de denuncia, desde su recepción, calificación, investigación y concluyendo con una sanción por una violación a dichas normas y esto disminuye, limita o anula, además de generar deficiencias o inequidad

Recomendación Nª V

Se le recomienda a la Dirección de Recursos Humanos capacitar al personal que se encargará de ejecutar las sanciones sobre violaciones a normas de conducta Ética, Conflicto de Intereses, y demás actuaciones Según el procedimiento establecido en el Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética.

HALLAZGO N°. VI

Falta de un documento sobre Estándares de Conducta Ética.

Al solicitar la información se constató que la ENEE no cuentan con un Manual, que establezcan Estándares de Conducta Ética, donde se establezcan sanciones para estas conductas, y que deban ser conocidos por los empleados de la ENEE

Recomendación Nª VI

En cuanto a los estándares de Conducta Ética se recomienda que la Dirección de Recursos Humanos proceda a elaborar este manual de Estándar de Conducta Ética, y elevarlo a la Máxima Autoridad para su aprobación que les ayudará a fortalecer los valores éticos a todos los funcionarios y empleados de la ENEE para el buen funcionamiento y desempeño tanto operativo y Administrativo de todo el personal, ya que es una Dirección que evalúa la capacidad laboral, económico, social y psicológico del personal que labora en la Institución., y tomar en cuenta que los procesos en materia de ética, deben quedar debidamente formalizados y ser conocidos por todo el personal y aplicados cuando se amerite, y todo en aras de fortalecer el Marco Institucional Ético.

HALLAZGO N° VII

La ENEE no cuenta con un Sistema de Denuncia, donde el personal de la Institución pueda hacer uso del mismo.

Recomendación N° VII.

De conformidad al artículo 28 del Código de Conducta Ética del Servidor Público, TITULO IV de las denuncias y sanciones en el CAPITULO I artículo 29, 30, 31, 32, 33 y 34 CAPITULO II del Procedimiento Disciplinario artículo 35, al 51 CAPITULO III de Sanciones artículos 52 al 60 del Reglamento del Código de Conducta Ética del Servidor Público, CAPITULO VII de las Denuncias artículo 47 al 55, CAPITULO VIII del Procedimiento, artículo 56 al 67 del Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética; las instituciones deben contar con un mecanismo de denuncia con las medidas de seguridad necesarias, el CPE solo ha implementado la recepción por parte de empleados de la institución o usuarios externos.

Para lograr efectividad en el manejo de las denuncias, se recomienda a la Máxima Autoridad y a la Dirección de Recursos Humanos de la ENEE y al CPE diseñar e implementar un mecanismo que incluya procedimientos y responsabilidades específicas para el registro, investigación y resolución de las denuncias sobre posibles violaciones a las normas de conducta ética

HALLAZGO N° VIII

Durante el Periodo Auditado, se pudo conocer que la ENEE cuenta con un Manual de Funciones o Manual de Perfiles de Puesto de los funcionarios y empleados, pero está en proceso de actualización.

Al solicitar la información del Manual de Puestos y Funciones, pudimos constatar que si existe el Manual de Funciones y perfiles de Puestos, pero también constatamos que este Manual está en proceso de actualización apegados al programa del Gobierno de la Republica a través de la Secretaria de Finanzas y la Dirección de Servicio Civil.

Recomendación Nª VIII

Se recomienda al Director de Recursos Humanos que agilice la actualización del Manual ante la autoridad correspondiente y una vez esté actualizado el Manual de Funciones, o Perfiles del Puesto se proceda a capacitar y socializar a todo el personal de la institución, para que conozcan las funciones que le competen realizar, asimismo ayudará a mejorar la Gestión de Recursos Humanos y a fortalecer los Controles de gasto de personal, como clasificar y hacer valoración de puestos acorde a la realidad de la institución.

4. Unidad de Auditoria Interna

La Unidad de Auditoria Interna es la encargada de evaluar el Control Interno de la Institución, así como de presentar informes periódicos que detallen los logros y ayuden a fortalecer las áreas que necesitan su apoyo, asimismo lograr que la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE), cuente con un personal con altos niveles de exigencia, comprometidos y respetuosos con los principios y valores Éticos que generen confiabilidad en la ciudadanía debido a la importancia que realiza la Institución.

En el estudio previo se constató que la Dirección de Auditoria Interna apegados al artículo 2 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, realiza el Control y Evaluación establecido en la Ley, y con la información solicitada se comprobó que la UAI de la ENEE realiza el ambiente de control y valores de Integridad a las diferentes dependencias de la Institución, y en el informe de Evaluación Separada de Control Interno Nª 18/2016 en el que se comprobó que el componente de valores de Integridad tenía una calificación de 55.14%, año 2016. Pero en el informe de Evaluación Separada del Control Interno DAI-

13/2017 puso en evidencia que el componente de valores de Integridad tenía una calificación del 63.53%se puede constatar que ha mejorado en comparación al año anterior, ya que se capacitó al personal sobre el Código de Conducta Ética del Servidor Público,, y también se firmó el acta de compromiso de cada uno de los empleados que asistieron a la capacitación, también el Informe TAECII del 2017, establecen las recomendaciones para la Máxima Autoridad y la Dirección de Recurso Humano ,y acatando las mismas se realizaron capacitaciones de control interno dirigidos a los empleados de la ENEE, con ello los servidores públicos conocen de las normas de control interno vigentes, y las Normas de Conducta Ética, como la firma del acta de compromiso de los empleados, asimismo está en proceso de Actualización el Manual de Funciones.

5. A la Máxima Autoridad de la ENEE

Del análisis efectuado a la documentación y la encuesta realizada a la Máxima Autoridad, y al estudio previo que se realizó relacionado a las Estándares de Conducta Ética en la ENEE, al sistema de denuncia, y sobre el procedimiento que siguen para establecer sanciones por violación a una Norma de Conducta Ética, se constató que la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) no cuenta con un documento de Estándares de Conducta Ética, ni con un Código de Conducta Ética Institucional, ni con un sistema de denuncias.

HALLAZGO N° IX

Al realizar las encuestas a los empleados de la ENEE y solicitar la documentación para su análisis se pudo constatar que la ENEE, no cuenta con un documento de Estándares de Conductas Éticas, que sirva de modelo y guía a los empleados, para que conozcan , entiendan y vivan los valores y principios del Código de Ética del Servidor Público..

Recomendación N° IX

Se recomienda a la Máxima Autoridad proceder a elaborar y aprobar el Manual de Estándares de Conducta Ética que contenga lineamientos generales para el establecimiento de Acciones Permanentes que aseguren la Integridad y el Comportamiento Ético de los Servidores Públicos en el desempeño de sus funciones, ya que estos Manuales son una medida de Prevención de la corrupción, y ayudara a los empleados en cómo actuar en caso de un dilema ético.

HALLAZGO N° X

Se pudo verificar que la ENEE no cuenta con un sistema de Denuncia donde los empleados puedan hacer uso del mismo, ni actas que demuestren las sanciones cuando un empleado viola una norma ética.

Recomendación N° X

Se recomienda al Gerente General de la ENEE proceda a designar a la Dirección de Recursos Humanos, a la Dirección de Auditorías Interna y al CPE, la implementación y funcionamiento de un mecanismo efectivo de denuncia, que reúna todas las medidas de seguridad, necesarias, el cual será administrado por el Comité de Probidad y Ética Pública, ya que es una herramienta Gerencial para el control y mejoramiento continuo de la Institución, y que ayudará en el menor tiempo posible a conocer las violaciones que se presenten a las normas de conducta ética, ya sea por abuso de autoridad o por un acto de corrupción, o cualquier otro ilícito en que se observe una conducta u omisión, que pueda implicar la comisión de una falta o delito, y ayudará a evaluar y sancionar la actuación de los Servidores Públicos de la ENEE.

Conclusiones

El Tribunal Superior de Cuentas (TSC) consiente de Mejorar las habilidades de los Servidores Públicos para que promuevan y modifiquen su conducta ética pone su atención en la conducta idónea, y que es el de servir a la sociedad y señala que todo servidor público debe tener interiorizado los preceptos de esta disciplina.

El objetivo que se persigue con esta Auditoría es el de presentar estudios que desde el campo de la ética pública, sirvan, para mejorar la cultura ética de los servidores públicos y además desarrollar herramientas que sirvan de guía para contener las prácticas erróneas. El trabajo presentado destaca la importancia de la ética en el servicio público e indagan sobre diversos instrumentos éticos de aplicación práctica.

La Fiscalización ética realizada confirmó que durante el período comprendido del dos de enero al treinta y uno de diciembre del año 2017, se lograron identificar aspectos positivos de la Gestión Ética Institucional que ayudan a mejorar el ámbito ético de la Institución como la socialización del Código de Conducta Ética del Servidor Público y su Reglamento, y la firma del Acta de Cumplimiento de los mismos así como las inducciones que se les brinda a los servidores públicos de la ENEE; también las evaluaciones en el ámbito del ambiente de control Interno y las recomendaciones que se hicieron en la recopilación de Informes años 2016 y 2017 DAI y en el Informe TAECII 2017, realizado a la Máxima Autoridad, y demás dependencias, donde se hicieron recomendaciones específicas por área, se puede constatar a través de las evaluaciones el alto compromiso para lograr las acciones correctivas y los propósitos que pretende alcanzar la Institución. .

Considerar que los procesos tanto en materia ética, Ambiente de Control Interno debe hacerse en forma oportuna, eficaz, y transparente en el entendido que la ENEE es un ente Estatal, y que para ello deben establecerse y ejecutarse programas de sensibilización, y difusión, para alcanzar los objetivos de la Institución.

El CPE de la ENEE promovió la gestión ética mediante algunas actividades contempladas en su plan de trabajo pero no remitió informes trimestrales, ni anuales al TSC tal como lo estipula

el Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética, ocasionando con esto una debilidad en el funcionamiento del comité.

El Comité de Probidad y Ética y Recursos Humanos de la ENEE en el programa de inducción que le realizan a los servidores públicos que ingresan a la institución efectúa la firma del acuerdo de compromiso de CCESP esto se reconoce como una Buena **Practica Gubernamental** de la gestión ética.

El CPE de la ENEE ha puesto a disposición de los servidores públicos mecanismos para la recepción de las denuncias tanto para personal interno como usuarios externos, pero no cuenta con un proceso establecido para la calificación, investigación, ni cuentan con un espacio físico donde puedan guardar los documentos, las actas de las denuncias y sanción de las mismas, lo cual al tenerlo vigente propiciaría un mejor ambiente ético y una mejor práctica para la lucha contra la corrupción y mejoramiento de la institución.

Se le solicita a la Máxima Autoridad, Dirección de Recursos Humanos, y al CPE de la ENEE elaborar un Plan de Acción de Cumplimiento de las Recomendaciones.

Tegucigalpa MDC, 20 de septiembre de 2018

Lic. Wendy Suyapa González Zelaya
Directora de Probidad y Ética

Abog. Alexis Arnoldo Lainez
Jefe de Departamento de Ética Pública

Abog. Zoila Ismenia Leiva
Técnico Profesional I y Auditor

Abog. Elsa Josefina Coello
Técnico Profesional I y Auditor

Abog. Heidy Samayoa Sarti
Técnico Legal II

Ing. Jesus Arturo Mejia Arita
Gerente General ENEE

Abog. José Romelio Bocanegra
Director de Recursos Humanos ENEE

Lic. Mauro Argueta Suazo
Gerente Administrativo ENEE

Lic. Arturo W. Díaz
Director UAI ENEE

Abog. Felipe Santiago Rodriguez M
Presidente CPE ENEE