



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CUENTAS
DIRECCIÓN DE PROBIDAD Y ÉTICA
SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL (SEDIS)**

INFORME SOBRE RESULTADO DE LA AUDITORÍA ÉTICA

**PERIODO COMPRENDIDO
DEL 02 DE ENERO DEL 2018
AL 31 DE JULIO DE 2019**

Informe 01-2019 DPE

NOVIEMBRE 2019

**AUDITORÍA ÉTICA DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO E
INCLUSIÓN SOCIAL (SEDIS)**

INFORME SOBRE RESULTADO DE LA AUDITORÍA ÉTICA

**PERIODO COMPRENDIDO
DEL 02 DE ENERO DEL 2018
AL 31 DE JULIO DE 2019**

Noviembre de 2019

ÍNDICE

OFICIO DE ENVIO DE INFORME	4
SIGLAS UTILIZADAS	5
MOTIVO, OBJETIVO Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA	6
INFORME DETALLADO	7
CONCLUSIONES	12
FIRMAS	13
ANEXOS	14



SIGLAS UTILIZADAS

Código de Conducta Ética del Servidor Público	CCESP
Código de Ética Institucional	CEI
Comité de Probidad y Ética	CPE
Dirección de Probidad y Ética	DPE
Reglamento del Código de Conducta ética del Servidor Público	RCCESP
Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética	RIFCPE
Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social	SEDIS
Tribunal Superior de Cuentas	TSC
Unidad de Auditoría Interna	UAI

INFORME SOBRE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA ÉTICA DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

Por el periodo 02 de enero del 2018 al 31 de julio de 2019

Motivos de la Auditoría

La presente Auditoría 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 2019 y de la orden de trabajo N° 001-04-2019

Objetivos y Alcance

Hemos efectuado una Auditoría de la Gestión Ética Institucional a la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS) y a la Gestión del Comité de Probidad y Ética (CPE) por el periodo comprendido **del 02 de enero de 2018 al 31 de julio de 2019**. Esta Auditoría estuvo dirigida a confirmar el cumplimiento de los mecanismos de gestión ética encontrados durante el estudio previo y la confiabilidad del informe mencionado.

La Auditoría 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 2018 y 2019. 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, el Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética (RPFICPE) y la percepción de los servidores públicos de La Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), el trabajo de campo se terminó el 30 de octubre de 2019

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 01 de agosto al 30 de noviembre de 2019 por un equipo de Auditores delegados por el Pleno del Tribunal Superior de Cuentas de Honduras.

El presente trabajo es el resultado de una colaboración entre la SEDIS 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 SEDIS.

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, Jefe de Ética Pública. El equipo de auditores responsables del trabajo de campo estuvo compuesto por Jesús Antonio Flores.

Se agradece la disposición y compromiso de las autoridades de la SEDIS involucradas 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 SEDIS

Durante todo el proceso de la auditoría se mantuvo un diálogo abierto con las autoridades de la SEDIS y a través de ellos con su Máxima Autoridad, el Secretario de Estado en los Despachos de Desarrollo e Inclusión Social Licenciado Reinaldo Antonio Sanchez Rivera, principalmente actuaron como contraparte los funcionarios autorizados:

1. De la Sub Gerencia de Recursos Humanos: Abogado Roger Raudales Godoy Sub Gerente Recursos Humanos
2. Del Comité de Probidad y Ética: Ingeniero Abraham Sierra Presidente del CPE
3. Licenciada Maria Elena Salgado Asistente de UPEG

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

La colaboración de cada uno de ellos fue de suma importancia para lograr los objetivos de la auditoría., 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, La Auditoría Ética se concentró en aspectos que la SEDIS 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 el periodo auditado.

La Auditoría Ética 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, correspondientes del período comprendido del periodo 02 de enero de 2018 al 31 de julio de 2019. Igualmente, se utilizaron como referentes, las normas vigentes sobre gestión ética y en su caso, el Plan de trabajo del CPE y el Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética Pública y las mejores prácticas de gestión ética recomendadas por la OCDE. El trabajo de campo se concluyó el 20 de noviembre del 2019.

1. Política Formal de Gestión Ética

En el estudio previo que se le realizó a la SEDIS en fecha 11 de abril del presente año informaron que contaban con una política formal sobre Gestión Ética dando como resultado en la evaluación de la auditoría ética, que solo cuentan con su misión, visión y valores Institucionales.

HALLAZGO I

La SEDIS no cuenta con una Política Formal Sobre Gestión Ética Institucional donde incluya un Código de Ética Institucional, Procesos y campañas en el manejo de denuncian sobre violaciones a la Gestión Ética, así como un plan de Capacitación a todos los Servidores Públicos de la Secretaria en temas relacionados a la Ética Pública y demás temas relacionados a los valores y principios éticos y la promoción de dicha Política.

Recomendación N° 1

A la Máxima Autoridad designar a quien corresponda y al CPE para la elaboración de una política Formal de la Gestión Ética Institucional donde incluya la elaboración de un Código de Ética Institucional **Artículo 64 RCCESP**, campañas de difusión de la política en materia de ética **Artículo 66 y 67 RCCESP** y el mecanismo para el manejo de denuncia relacionada a violaciones a las normas y principios éticos **Artículo 29, 30, 31 y 34 del RCCESP** esto para una mejora en el funcionamiento de la Ética Institucional de la SEDIS.

2. Comité de Probidad y Ética

Se verificó que el CPE 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 en

fecha 29 de noviembre de 2018; también se verificó que el plan de trabajo, fue elaborado y aprobado debidamente por la DPE del TSC, se verificó que tienen al día el libro de actas y que emiten informes semestrales como lo estipula el RIFCPEP artículo 37 inciso 1, 2, 3, 6, 7, 8 y 9.

Se realizó encuesta de percepción a 96 empleados de la Institución, dando como resultado que el 57% de los encuestados conocen la existencia del CPE y el 43 desconocen la existencia de dicho CPE.

En cuanto a sus actividades los Servidores Públicos de la SEDIS el 44% de los encuestados conocen las actividades del CPE dejando como resultado que el 56% lo desconocen.

HALLAZGO II

El CPE, no ha socializado adecuadamente sus actividades con gran parte de los servidores públicos de la SEDIS siendo esto, una debilidad del CPE relacionado a promocionar las actividades que realizan.

Recomendación No. 2

Al Comité de Probidad y Ética de conformidad al artículo 36 inciso 6; de las funciones y el artículo 37 inciso 5 y 6 de las obligaciones del RIFCPE debe realizar campañas para socializar la misión, visión los objetivos estratégicos y los valores de la Institución y de esta forma obtener una mejor percepción de la mayoría de servidores públicos de la SEDIS; y elevar el grado de cumplimiento en materia de ética de la Institución. De igual forma se instruye al CPE, realizar las actividades de supervisión sobre el cumplimiento de integridad y valores éticos en los servidores públicos de la SEDIS.

3. Capacitaciones

Se verificó que SEDIS por medio del CPE ha realizado una serie de capacitaciones dirigido a los servidores públicos sobre el CCESP y también la firma del acta de cumplimiento, incluyendo máximas autoridades.

HALLAZGO III

El CPE y la Sub Gerencia de Recursos Humanos no han capacitado a todos los servidores públicos de la SEDIS sobre el CCESP y su Reglamento y la firma del acta de cumplimiento del CCESP desde la máxima autoridad de la Institución, así como la inobservancia parcial sobre la firma del acta.

Recomendación No 3

Al CPE y a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, realizar capacitaciones a todos los servidores públicos sin excepción desde las máximas autoridades hasta el personal operativo de la Institución y una vez realizada la capacitación, que cada uno de ellos firmen el acta de

cumplimiento del CCESP y su reglamento y como una buena práctica Institucional, hacerlo anualmente tal como lo establece el artículo 11, artículo 34 del CCESP.

Recomendación No 4

Como una buena práctica para la SEDIS, firmar anualmente el acta de cumplimiento del CCESP y su reglamento, desde la Máxima Autoridad y todo el personal operativo.

4. Investigaciones, Sanciones por Violaciones a la Gestión Ética

HALLAZGO IV

En el análisis de la Gestión Ética Institucional la SEDIS estableció que se hacían investigaciones de violación a la gestión ética, pero en la verificación de pruebas de la Auditoría Ética se comprobó que no ha realizado ninguna investigación de naturaleza ética, tampoco se han realizado sanciones a violaciones a las normas éticas por no contar con un mecanismo completo para que los servidores públicos puedan denunciar actos que violen la gestión ética.

Recomendación No. 5

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; haciendo énfasis en que las instituciones deben contar con un mecanismo de denuncia con las medidas de seguridad necesarias.

Para lograr efectividad en el tratamiento de las denuncias, se recomienda a la Sub Gerencia Recursos Humanos de la SEDIS 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.

5. Unidad de Auditoría Interna

En el análisis de Gestión Ética Institucional la UAI de la SEDIS mencionaron que realizan auditorías específicas el ambiente de control y valores de Integridad a las diferentes dependencias de la Institución, pero en la evaluación por falta de información no se pudo comprobar.

Se realizó encuesta de percepción donde el 54 por ciento de los servidores encuestados dicen conocer las normas de control interno y el 44% las desconocen.

Recomendación No. 6

A la UAI, realizar el ambiente de control con su componente de Integridad a las diferentes dependencias de la Institución, elaborar y Socializar un mapa de riesgos de la Gestión Ética como parte de la identificación y valoración de riesgos, así como una actividad de Control de Gestión de Riesgos y como una buena práctica Institucional capacitar a los servidores públicos de la SEDIS para estar en pleno conocimiento de ellas, esto basado en **Declaración TSC-NOGENAIG-04 del Marco Rector de la Auditoría Interna inciso 1 Planeación, Programación, Análisis de Riesgos y Evaluación del control Interno y 2 Ejecución de Auditorías.**

Conclusiones

La Auditoría Ética realizada confirmó que durante el período comprendido del dos de enero del 2018 al treinta y uno de julio del año 2019, 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, la firma del Acta de Cumplimiento de los mismos así como las actividades realizadas por el CPE.

El CPE de la SEDIS en su corto tiempo de haber sido conformado está promoviendo la gestión ética mediante algunas actividades contempladas en su plan de trabajo, falta promocionar con mayor impacto las actividades del CPE para obtener un mayor reconocimiento de las máximas Autoridades de la Institución así como de todos los Servidores Públicos de la SEDIS.

LA SEDIS necesita crear una Política formal de Gestión Ética donde incluyan la capacitación constante de sus empleados en materia de ética así como la elaboración y aprobación de un Código de Ética Institucional CEI y un mapa de Riesgos de la Gestión Ética para mayor transparencia en sus actividades; crear un mecanismo para que sus empleados puedan canalizar denuncias en donde se establezca procesos internos y responsables de su manejo y campañas de socialización de la denuncia en materia de ética para que sean investigadas por el CPE como estipula el CCESP y su Reglamento; y el RFICPE.

Se le solicita a Recursos Humanos y al CPE de la SEDIS elaborar un Plan de Acción de Cumplimiento de las Recomendaciones.

Tegucigalpa MDC, noviembre de 2019

Wendy Suyapa González Zelaya
Directora de Probidad y Ética

Jesús Antonio Flores
Auditor

Heidy Samayoa Sarti
Técnico Legal II

Alexis Arnoldo Lainez
Jefe de Ética Pública

Oscar Torres
Asesor Ministerial

José Luis Valladares
Secretario General

Roger Raudales
Sub Gerente Recursos Humanos

Marlene Díaz
Auditora Interna

José Abraham Sierra
Presidente CPE

Edwin Edgardo Rosales
GAF

Marlon Meza
Director Legal