



**EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN**

FISCALIZACIÓN ÉTICA

**PERÍODO COMPRENDIDO
DEL 02 DE ENERO DE 2012
AL 31 DE JULIO DE 2014**

INFORME N° 03-2014-DPE

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

**EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
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 VALUACIÓN DE LA FISCALIZACIÓN DE LA ÉTICA	2
CAPÍTULO II	
ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE ÁREAS SELECCIONADAS	
A ADMINISTRACIÓN SUPERIOR	3
B AUDITORÍA INTERNA	3
C COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA	3
D RECURSOS HUMANOS	4
E ATENCIÓN AL PÚBLICO	4

CAPÍTULO III

OPINIÓN SOBRE LA GESTION ÉTICA

A. DICTAMEN SOBRE LA FIZCALIZACIÓN ÉTICA	6
B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS	7/11
C. CONCLUSIÓN GENERAL	12
D. ANEXOS	13/15

Tegucigalpa, MDC, 25 de noviembre de 2014

Oficio MDOA N. 1229-2014-TSC

Licenciada

Martha Alicia García

Gerente General

Empresa Nacional de Artes Gráficas (ENAG).

Su Despacho

Señora Gerente General:

De la investigación realizada a la Empresa Nacional de Artes Gráficas (ENAG), sobre la Fiscalización Ética, comprendida dentro del período del 2 de enero de 2012 al 31 de julio de 2014. Surge en Informe No. **03-2014-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 y 45 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas; los Artículo 44 (numeral 2), 48 (numeral 5), 49 (numeral 3), 83 (literales, c y j) del Reglamento de la Ley 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 las cuales 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 por Ley

Cc/arch.



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 2014 y de la Orden de Trabajo N° 041-07-2014 con fecha 28 de julio de 2014.

B. OBJETIVOS DE LA FISCALIZACIÓN

Objetivos Generales

1. Determinar el cumplimiento por parte de la administración de la Empresa Nacional de Artes Gráficas (**ENAG**), de las disposiciones legales, reglamentarias, planes de trabajo y demás normas de aplicación ética.
2. Evaluar la eficacia, el liderazgo y la alta dirección, del control ético, la imposición de sanciones disciplinarias, capacitación éticas vigentes, en la Empresa Nacional de Artes Gráficas (**ENAG**).
3. Comprobar la implementación del Código de Conducta Ética, los programas éticos, que influyen en el clima ético de la organización por medio de los actos realizados, las políticas establecidas de partes de las autoridades superiores de la misma.

Objetivos Específicos

- a) Expresar una opinión sobre si los componentes del Sistema de Control ejecutados por la Empresa Nacional de Artes Gráficas, incluye el Control de Probidad y Ética Pública.
- b) Obtener el suficiente entendimiento del Control de Probidad y Ética Pública de los reglamentos o procedimientos internos e identificar las relevancias significativas, incluyendo debilidades; así como también sobre la atención al público.
- c) Efectuar pruebas de Cumplimiento en la Empresa Nacional de Artes Gráficas (**ENAG**), relacionados con el Código de Conducta Ética del Servidor Público, Reglamento para la Integración y 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.

C. ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN

El examen comprendió la revisión de las operaciones, procesos y la documentación presentada por los funcionarios y empleados de la Empresa Nacional de Artes Gráficas, Departamento de Francisco Morazán, cubriendo del 02 enero de 2012 al 31 de julio de 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 alcance de la fiscalización con las normas de auditoría, vistas desde el ámbito de la ética.

En el transcurso de nuestra auditoría encontramos disponibilidad de parte de los Empleados Jerarca de la Administración Superior que nos permitió realizar la ejecución y en el alcance pudimos observar que los empleados se sienten escasos en el área de capacitación y no nos permitió 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 la cuales se aplicaron en su tiempo y forma, reflejándose los resultados en la muestra practicada al 89%, a los empleados de la Empresa, con un índice de capacitación en materia de Ética, que se le debe dar prioridad.
2. Se consultó si la ENAG cuenta con un Código de Ética del Servidor Público, o si está en proceso de elaboración; asimismo si se aplica el Código de Conducta Ética del Servidor Público.
3. Se solicitó el manual de puestos y funciones, para verificar si están de acuerdo funcionalmente y nominalmente, con las del Manual de Descripción de Funciones y se pudo analizar que están en proceso de finalización con el Reglamento de Servicio Civil, porque el mismo representa que funcionalmente están las funciones pero no nominalmente.
4. La Empresa Nacional de Artes Gráficas, carece de una capacidad en el sistema de información óptima, para un mejor funcionamiento y de mejor producción, lo refieren en el Plan Estratégico del 2014.

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

Para medir los resultados de la fiscalización Ética de la Empresa Nacional de Artes Gráficas, se efectuó con base entre otros a los siguientes criterios de valuación o parámetros:

Criterio General.

1. Ley de la Empresa Nacional de Artes Gráficas (Emitida por Decreto N° 23-99, Decreta: Ley de la Empresa de Artes Gráficas (**ENAG**), Artículo 1. Crease la Empresa Nacional de Artes Gráficas (**E.N.A.G**), es un órgano desconcentrado, adscrito a la Secretaría de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia, dotado de Autonomía Técnica, Administrativa y Finanzas. **ACUERDO No. 94.**

**EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
(E.N.A.G.)**

CAPÍTULO II

**ANTECEDENTES Y
DESCRIPCIÓN DE ÁREAS SELECCIONADAS.**

Evaluación de la Administración Superior de la Empresa Nacional de Artes Gráficas

El nivel Directivo de la Empresa Nacional de Artes Gráficas se encuentra conformado por un Coordinador del Gabinete de Gobernabilidad y Descentralización, Un Secretario de Estado, Despacho de Derechos Humanos, Una Auditoría Interna, Una Gerencia General, Sub Gerencia Administrativa, y Sub Gerencia de Producción. La Empresa Nacional de Artes Gráfica, está regida por Gobernación y Justicia, 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 Empresa.

Se puntualizó compromiso de parte de la Gerencia General, Recurso Humanos, el Comité de Probidad y Ética y Relaciones Públicas, en cuanto a la aplicación de la Ética ya que cuenta con Directivos calificados, con experiencia para promover una normativa interna que favorezca el fortalecimiento de valores empresariales.

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 empresarial 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 un personal con altos niveles de exigencia, debido a la importancia del papel que deben de tener al momento de ejecutar una actividad esencial dentro de la institución. La Unidad de Auditoría Interna de la Empresa Nacional de Artes Gráficas, ha solicitado el personal necesario para ejecutar sus actividades según la programación.

Evaluación del Comité de Probidad y Ética

Durante el proceso de fiscalización Ética, se observó la importancia que tiene el Comité de Probidad y Ética dentro de la Institución, ha logrado el apoyo, el reconocimiento de las autoridades de la Empresa, y el fortalecimiento del mismo.

El Comité de Probidad y Ética, ha desarrollado actividades en base a necesidades y requerimientos de probidad y ética que todo servidor público necesita, por antecedentes los miembros que conforman el comité presentan aptitudes que ayudan a darle mayor representatividad, dentro de la Empresa, faltando fortalecer el Marco Institucional Ético, creando el Código de Conducta Ética de la Empresa, campañas de capacitación para los empleados de la Empresa, en todos sus niveles y jerarquías.

En el año 2012 se desestabilizó el Comité de Ética, funcionando solo con dos personas, que hacían lo que podían, en el año 2013, se conformó nombrando nuevos miembros, remite informes de actividades mensuales, a la Sub Gerencia de Administración, Departamento de Recursos Humanos, y Tribunal Superior de Cuentas, pudimos comprobar, solicitando los mismos en Oficio No. 45/2014 del 25 de octubre 2014, correspondiente al periodo 2012, 2013,2014.

El Departamento de Recursos Humanos, apoya en una forma eventual en la parte financiera, para apoyar en los gastos ocasionados en eventos del Comité de Ética, para el desarrollo de actividades relacionadas en materia de ética.

Dentro de las mismas capacitaciones han establecido como buena práctica y con el apoyo de Recursos Humanos se firmó el compromiso de cumplimiento ético del Servidor Público, llegando a firmas del 99% del personal permanente y Personal de Contrato, pudimos constatar en las declaraciones juradas, las cauciones de los empleados permanentes, se encuentran actualizadas.

Evaluación del Área de Recursos Humanos

Esta área es un enlace de la Dirección General de la Empresa Nacional de Artes Gráficas, obligado 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 2014 donde se elaboraran en su totalidad los manuales y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento tanto operativo y administrativo de todo la empresa.

Siendo este una oportunidad y fortaleza para la Empresa Nacional de Artes Gráficas, de tendencias e influencias tanto internas como externas para mantener altos niveles éticos, y lucha contra la corrupción, contra el fraude interno y externo.

Evaluación del Área de Atención al Público

Es del parecer que en esta área, en el 2013, se consideró con un déficit institucional en base a la atención al público, porque se encontraba a nivel de jefatura un elemento que no respondía a las necesidades requeridas, ni en materia de ética, ni capacidad, para el buen funcionamiento de la empresa, logrando el objetivo posteriormente de subsanar esta situación, requiriendo los servicios de un nuevo personal, que estuviera a la altura y acorde a los beneficios de la empresa y así alcanzar los estándares requeridos a nivel ético y funcional y estructuralmente.

**EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
(ENAG)
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

Licenciada

Martha Alicia García

Gerente General

Empresa Nacional de Artes Gráficas (ENAG).

Su Despacho:

Licenciada García:

De la investigación realizada sobre la fiscalización Ética, a la Empresa Nacional de Artes Gráficas de Tegucigalpa, M.D.C., Departamento de Francisco Morazán, con énfasis en las áreas Administrativas y Operativas, Recurso Humano y Atención al público, por el período comprendido del 2 Enero de 2012 al 31 de julio de 2014. La fiscalización se practicó en ejercicio de las atribuciones conferidas en el Artículo 222 reformado de la Constitución de la República los Art. numeral 2), 48 (numeral 5), 49 (numeral 3), 83 (literales, c y j) del Reglamento de la Ley del Tribunal Artículos 222 reformado de la Constitución de la República y los Artículos 2, 37 (numeral 5), 38 (numeral 3), 41 y 45 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas; los Artículo 44 (del Tribunal Superior de Cuentas y de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas Aplicables al Sector Público de Honduras). Dichas normas requieren que planifiquemos y ejecutemos la fiscalización con el fin de obtener una seguridad razonable respecto a sí los procesos fueron desarrolladas en marcados materia de Ética.

Dentro del planeamiento y ejecución realizado a la Empresa Nacional de Artes Gráficas, 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 Empresa Nacional de Artes Gráficas, 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, deberán estar enmarcadas dentro de un ambiente Ético aceptable.

Del informe de fiscalización ética realizado la administración de la ENAG, ha aplicado principios y valores éticos apegados al marco institucional vigente y demás normas y políticas aplicables dentro del plano gubernamental; haciendo la excepción en el inciso B.

Tegucigalpa, M.D.C., 14 de noviembre de 2014

Lic. WENDY SUYAPA ZELAYA
Directora de Probidad y Ética

Abog. ALEXIS ARNOLDO LAÍNEZ
Jefe del Departamento de Ética Pública

B. DESCRIPCIÓN DE HECHOS

EL DEPARTAMENTO DE AUDITORIA INTERNA PRESENTA BUENA APTITUD PARA REALIZAR SUS FUNCIONES. PERO NO TIENE IMPLEMENTADO LA CONDUCTA ETICA

Al solicitar información al departamento de auditoría Interna, se determinó que existe la planificación y ejecución en cumplimiento de actividades y seguimientos periódicos correspondientes, también se revisó dentro de sus procesos internos, incluyen objetivos de auditar, evaluar o medir el grado de eficiencia que tienen los diferentes proyectos o programas de la empresa, para promover una cultura eficaz en el cumplimiento de sus responsabilidades, sin tener enmarcado la conducta en materia de ética.

Se debe señalar que a pesar de no contar con la implementación de la fiscalización ética por parte de Auditoría Interna, no se encontró casos de conflicto de intereses en la ENAG.

RECOMENDACIÓN N° 1

RECOMENDAR LA CAPACITACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA FISCALIZACIÓN ÉTICA.

El Departamento de Auditoría Interna debe implementar en el POA la fiscalización ética en la empresa, seguir una Planificación adecuada y que sea aprobada por la Gerencia General, para que reúna los recursos necesarios a fin de ejecutar acciones y evaluaciones de objetivos institucionales, relacionando la programación establecida con la gestión ética, para que ésta sea medible a través de una sistematización evaluativa periódica por el departamento de Auditoría Interna.

EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS, NO TIENE ACTUALIZANDO EL MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES.

La Gerencia de Recursos Humanos no proporciona el manual de descripción de funciones actualizado, en virtud de señalar que el mismo estaba en proceso de revisión por parte de Servicio Civil.

Lo anterior ocasionó, que no pudimos medir la funcionalidad de esta institución, tendiendo como requisito, cumplir lo establecido al Manual de Descripción de Funciones Actualizado y de esta manera tener el perfil del empleado de la Empresa Nacional de Artes Gráficas.

RECOMENDACIÓN N°. 2
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Implementar en la Empresa Nacional de Artes Gráficas, la actualización del Manual de Descripción de Funciones, para tener un mejor control y en materia de ética, en los objetivos establecidos en el desempeño de esta y todas las demás áreas, Recursos Humanos es parte fundamental en el desarrollo de la empresa, para fortalecer todas las buenas costumbres, conductas éticas y así cumplir con los Reglamentos de esta Empresa y posteriormente tener mejores criterios en esta área.

COMENTARIO DEL AUDITOR:

En la Conferencia de Revisión de Resultados, la Jefe de Recursos Humanos Lic. Hiwy Danelia Estrada Ávila, manifestó que en la ENAG, se manejan dos manuales; uno nominal y el otro funcional, información recibida mediante Oficio No. 476-2014-RH-ENAG, de fecha 12 de noviembre, 2014, el manual de funciones está actualizado a la fecha, por lo que se desvanece esta recomendación.

LA EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS, NO CUENTA CON POLITICAS Y/O PROGRAMAS EN MATERIA DE CONDUCTA DE ETICA, QUE FORTALEZCAN LOS VALORES.

Se verificó la gestión del Marco Institucional en Materia Ética, donde se determinó la falta de una estrategia de implementación por escrito como ser; compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar la responsabilidad de la organización con la conducta ética.

Si bien se cuenta con una filosofía ética laboral, pero sin relevancia, valores institucionalizados no actualizados y una estructura revitalizada con reformas apropiadas a las necesidades actuales. Dentro de la programación anual, no se ha establecido un plan para fortalecer los valores y la ética empresarial.

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, así como para poner en conocimiento, aquellas eventuales desviaciones respecto del comportamiento ético esperado de todo servidor público.

RECOMENDACIÓN N° 3
A LA DIRECCIÓN GENERAL

Establecer un equipo 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: Programa Ético, 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).

Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas, al menos a los siguientes temas: Divulgación del Marco Ético, acciones y responsables, revisión, actualización y seguimiento del programa, manejo de fraude y corrupción, tratamiento de conflicto de intereses, manejo de conductas presuntamente antiéticas, gestión del recurso humano, compromiso con el control interno, responsabilidad social.

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 corresponda. Aquellos elementos más tangibles (código de ética, declaraciones de valores, reglamentos, descripciones de procedimientos, etc.) deben estar disponibles para su consulta, y su adhesión a ellos debe reforzarse mediante su renovación periódica.

EL PERSONAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS Y EL COMITÉ DE PROBIDAD Y ETICA, NO CUENTAN CON POLITICAS DEFINIDAS PARA EL TRATAMIENTO DE ACTIVIDADES ANTIETICAS Y CONFLICTO DE INTERESES.

En el análisis de la documentación reglamentaria y evaluación del marco ético institucional, se determinó que la Empresa Nacional de Artes Gráficas, no cuenta con normativas para el manejo de conflicto de Intereses a nivel de los miembros de la Empresa.

La Empresa es una institución de alto grado de fluidez, teniendo como función regular y fiscalizar la explotación y operación de la difusión de la información pública transparente, en el territorio nacional, 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

Este Comité tiene dentro de sus funciones “Coordinar con la administración de personal la participación de los servidores públicos de la institución en las actividades educativas sobre ética y probidad pública.

RECOMENDACIÓN N° 4 A LA GERENCIA GENERAL Y AL COMITÉ DE PROBIDAD Y ÉTICA

Que la Gerencia General, preste la colaboración al Comité de Probidad y Ética, para la elaboración del Código de Conducta Ética Institucional, y que este documento contenga elementos mínimos en una estructura de código como ser: Definiciones, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades, el manejo de conflicto de intereses, cómo hacerle frente al régimen los regalos y otros beneficios y las sanciones específicas que se expone un servidor público que violente el Código Siempre con el cuidado de darle cumplimiento al artículo N° 31 y 32 del Código de Conducta Ética del Servidor Público. Asimismo el apoyo a las diferentes actividades que realice el Comité de Probidad y Ética

AL COMITE DE PROBIDAD Y ÉTICA

Accionar ante la Gerencia General, el apoyo para la creación del Código de Conducta Ética Institucional. Y realizar actividades que consoliden la conducta ética de la institución como ser: Incentivar la Cultura Ética al interior de la ENAG, para el fortalecimiento de la misma.

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 se dio una muestra del 89%, 184 encuestas de una población de 207 empleados de los cuales no se incluyeron mandos superiores, ni jefaturas, estas encuestas se aplicaron mediante la solicitud a un enlace 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: De los resultados solo el 42% con una frecuencia de 77, participó en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia de ética, un 26% una frecuencia de 47, no aceptan su participación, en desacuerdo 25%, una frecuencia de 43, y un 9%, una frecuencia de 17, no sabe o no contesto a la interrogante si participaron de actividades éticas, en base a resultados mayores al 50%.

Evidenciando los resultados obtenidos en la muestra una falta de participación en las actividades enunciados, es la gráfica que más refleja su inconsistencia.

RECOMENDACIÓN No. 5
DIRECCIÓN GENERAL Y RECURSOS HUMANOS

Tomar en cuenta que los procesos en materia de ética, deberán 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. 1**

Tegucigalpa, M.D.C., 14 de noviembre de 2014.

Lic. WENDY SUYAPA ZELAYA
Directora de Probidad y Ética

Abog. ALEXIS ARNOLDO LAÍNEZ
Jefe del Departamento de Ética Pública

CONCLUSIÓN GENERAL

Considerar que los procesos en materia de Ética, Ambiente de Control, Ambiente Ético, Administración razonable y un ambiente al Público, deben quedar fortalecidos y ser aplicados a la brevedad posible, para obtener mejores resultados. Cada vez que se aplique un programa o se efectúen jornadas para fomentar 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 empresa con éxitos.

Tegucigalpa, M.D.C., 14 de noviembre de 2014.

Lic. WENDY SUYAPA ZELAYA
Directora de Probidad y Ética

Abog. ALEXIS ARNOLDO LAÍNEZ
Jefe del Departamento de Ética Pública

ANEXO N “ 1

SE DEMUESTRA UNA PERCEPCIÓN A NIVEL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS. EN MATERIA DEL AMBIENTE DE CONTROL ETICO.

SE PUDO OBSERVAR QUE EL PERSONAL ENCUESTADO NO ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO A LA FILOSOFIA DE APLICACIÓN DEL MARCO INSTITUCIONAL ÉTICO DE PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR.

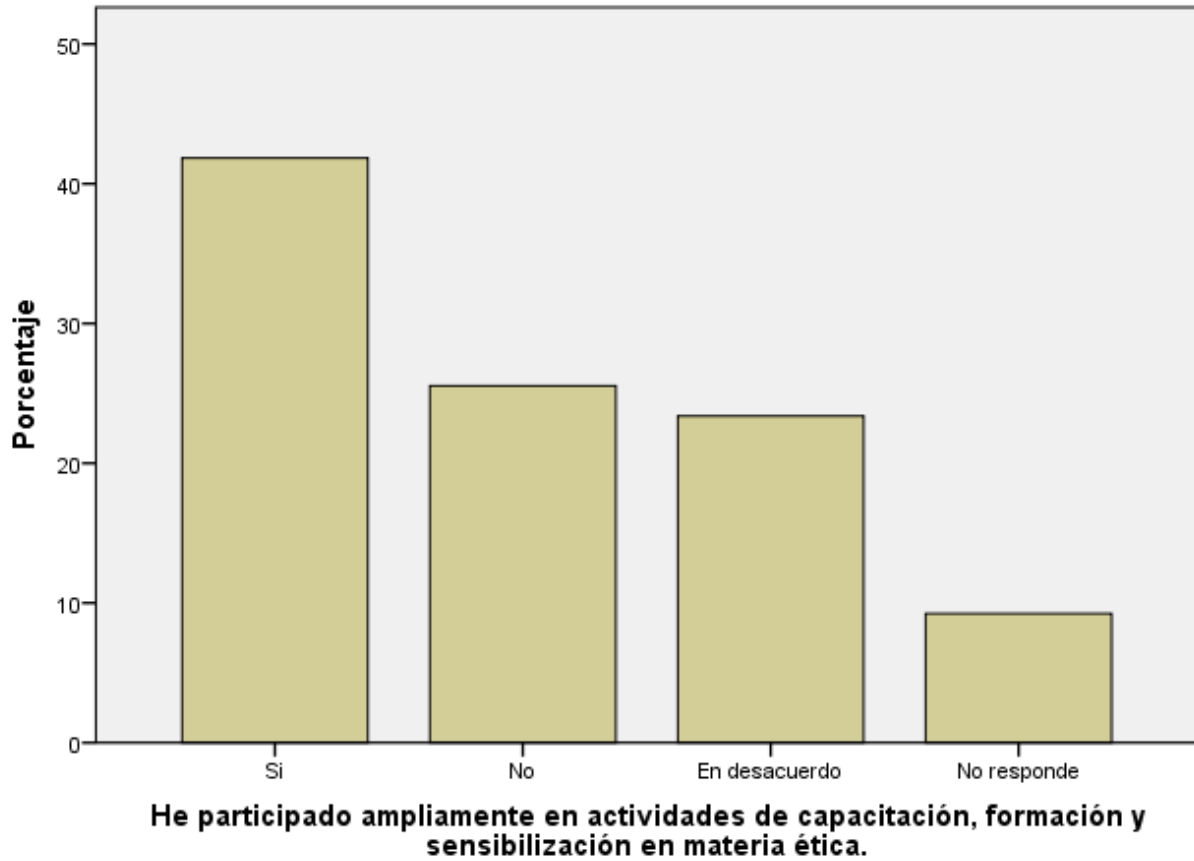
Durante el proceso de evaluación se efectuaron encuestas dirigidas a todos los departamentos según el cálculo y análisis se dio una muestra del 89%, 184 encuestas de una población de 207 empleados de los cuales no se incluyeron mandos superiores, ni jefaturas, estas encuestas se aplicaron mediante la solicitud a un enlace 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 mayores al 50% de estos es sobre la aplicación del **Marco Institucional Ético** cuando se les consultó lo siguiente;

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.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	77	41.8	41.8	41.8
No	47	25.5	25.5	67.4
En desacuerdo	43	23.4	23.4	90.8
No responde	17	9.2	9.2	100.0
Total	184	100.0	100.0	

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



De los resultados solo el 42% con una frecuencia de 77, participó en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia de ética un 26% una frecuencia de 47, no aceptan su participación, en desacuerdo 25%, una frecuencia de 43, y un 9%, y una frecuencia de 17, no sabe o no contesto a la interrogante si participaron de actividades éticas, en base a resultados mayores al 50%.

Evidenciando los resultados obtenidos en la muestra una falta de participación en las actividades enunciados, es la gráfica que más refleja su inconsistencia.

Encuesta para el personal de ENAG

Encuesta Personal

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 la pregunta.

Por favor, marque con X en la columna que contenga la opción más congruente con su opinión respecto de las afirmaciones que se presentan.

Se prevén cuatro 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 **"De acuerdo"** cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado a la manera de ser de la entidad.
- Marque **"Parcialmente de acuerdo"** si opina que la afirmación expresa algo que a veces ocurre en la entidad.
- Marque **"En desacuerdo"** cuando piense que la afirmación está totalmente alejada de la realidad de la entidad.
- Marque **"No sabe/No responde"** en el caso de que la afirmación se refiera a un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de información al respecto.

En cada fila sólo deberá marcar una opción.

Nº	Asunto	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No sabe/ No responde
	Sobre la aplicación del Marco Institucional Ético				
1	El jefero 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)				
	Sobre el 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.				
	Sobre la 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 atendida a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.				
18	Aplico el Código de Conducta Ética del Servidor Público, en las ejecuciones de mis funciones.				
	Comentarios adicionales:				