



<i>Informe Final</i>			
Informe No.:	AI-203-2023	Fecha:	27/11/2023
Detalle:	"Estudio de la gestión de Ética Institucional"		
Dirigido a:	Director Ejecutivo - Dr. Alejandro Ortega Calderón		
Período auditado:	Períodos 2021, 2022		

<i>Junta Directiva</i>		<i>Formato</i>	<i>Administración</i>		<i>Formato</i>
Junta Directiva	Copia	Digital	Comisión de Ética Institucional	Copia	Digital
			Li. Mauricio Pazos Fernández-Subdirección Ejecutiva	Copia	Digital
			Archivo	Copia	Digital



INDICE	Página
I. Introducción y Alcance del Trabajo	3
II. Normativa Aplicada	4
III. Antecedentes	5
IV. Resultados de la Aplicación de la Guía Técnica	7
V. Conclusiones	11
VI. Recomendaciones	13
VII. Anexos	15



I. INTRODUCCION Y ALCANCE DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El presente informe contiene los puntos más relevantes del estudio de Auditoría denominado “Estudio de la gestión de Ética Institucional”, el cual se realizó de conformidad con el Plan de Trabajo Anual del 2023, donde se establecieron los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Analizar y verificar el funcionamiento y la efectividad del marco institucional en materia ética, con el propósito de contribuir a su fortalecimiento

Objetivos Específicos:

- a) Determinar la existencia y conformación del programa ético, así como el grado en que éste cumple con las regulaciones vigentes y es aplicado a la gestión del INFOCOOP.
- b) Conocer y comprender el marco institucional en materia ética y verificar su cumplimiento (códigos de ética, normas, políticas, procedimientos).
- c) Examinar el ambiente ético: la pertinencia y las observancias (percibidas y reales) de las normas éticas y los comportamientos de la organización, incluyendo lo relativo a las prioridades, la efectividad ética y el compromiso demostrado respecto de los asuntos éticos.
- d) Examinar el grado en que los valores y principios, las directrices y procesos relacionados con la ética están integrados en los sistemas de gestión del INFOCOOP, particularmente en las áreas de mayor sensibilidad y exposición al riesgo.
- e) Aplicar la herramienta elaborada por la Contraloría General de la República, (mediante los instrumentos que apliquen según corresponda).
- f) Identificar a nivel de SEVRI la determinación de riesgos asociados a la ética y sus áreas críticas, así como su incorporación en la autoevaluación de control interno en la institución.

ALCANCE DEL ESTUDIO

La evaluación comprendió el análisis de la información y las acciones realizadas en los periodos 2021, 2022 Y 2023), el alcance consideró las siguientes actividades:

- a) Se aplicó la Guía Técnica para el desarrollo de Auditorias de la Ética (GT 001-2008) emitida por la Contraloría General de la Republica que incluye las siguientes herramientas:



- Herramienta 1: Programa General de Trabajo
- Herramienta 2: Guía para evaluar el marco institucional en materia ética
- Herramienta 3: Guía para análisis FODA de la ética organizacional
- Herramienta 4: Modelo de madurez sobre la ética organizacional
- Herramienta 5: Guía para entrevista a la administración superior
- Herramienta 6: Guía para entrevista a los titulares subordinados y otras instancias
- Herramienta 7: Encuesta para el personal de la institución
- Herramienta 8: Guía para la elaboración de la hoja resumen de hallazgos
- Herramienta 9: Modelo de hoja resumen de hallazgos

- b) Se aplicó la Guía General para Desarrollar Estudios de Auditoría en las etapas que correspondían como parte de la Administración y Ejecución del Estudio.
- c) Se realizaron cuestionarios o entrevistas al personal indicado en las guías técnicas del ente Contralor (GT 001-2008)
- d) Mediante pruebas sustantivas se verificaron los objetivos específicos indicados.

En el desarrollo del estudio no se presentaron limitaciones al alcance, a pesar de que el cuestionario enviado al jerarca no fue atendido, se logró documentar mediante la revisión preliminar y reuniones con la coordinadora de la Comisión de Ética las acciones desarrolladas por las autoridades institucionales en la Gestión Ética.

II. NORMATIVA APLICADA

Nuestra Auditoría fue realizada en aplicación de la siguiente normativa:

- a) Ley General de Control Interno 8292
- b) Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos 8131.
- c) Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley #8422.
- d) Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (R-DC-064-2014).
- e) Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (R-DC-119-2009).
- f) Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE).
- g) Ley General de la Administración Pública.
- h) Código de Ética para los funcionarios del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo. (Aprobado en Sesión Ordinaria N°3894 del 17 de diciembre del 2012).
- i) “Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos en General” (N° D-2-2004-CO, Gaceta 228 del 22 de noviembre de 2004).
- j) Decreto Ejecutivo N° 33146-MP del 24 de mayo de 2006: Principios Éticos de los funcionarios públicos.
- k) Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994.



- 1) Lineamientos establecidos por la Comisión Nacional de Ética y Valores, organismo rector en la materia según Decreto Ejecutivo No. 17908-J de 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta No. 244 de 22 de diciembre de 1987, con el fin de ejecutar los objetivos del Plan Nacional de Rescate de Valores, con la participación de Ministerios y otras instituciones de la Administración Central y Descentralizada.

Las actividades de este estudio fueron realizadas de acuerdo con la normativa aplicable al ejercicio de la auditoría interna, con base en el programa de aseguramiento de calidad de este despacho.

La Administración es responsable del diseño, implementación y mantenimiento de políticas y procedimientos de control interno necesarias para proteger los recursos del Instituto, cumplir con las diferentes normativas aplicables a la operación. Al respecto se mencionan las siguientes disposiciones:

- a) Artículo 10 de la Ley General de Control Interno: “Serán responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento”.
- b) Artículo 18 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos: “El control interno será responsabilidad de la máxima autoridad de cada dependencia. En los procesos donde participen dependencias diferentes, cada una será responsable de los subprocesos o actividades que le correspondan...”.
- c) Dado el carácter a posteriori de sus revisiones, esta Auditoría Interna se reserva el derecho de una evaluación posterior.

III. ANTECEDENTES

La gestión y el fortalecimiento de la ética por su importancia en toda organización, es un asunto colectivo y transversal en todos los procesos institucionales, bajo la responsabilidad del jerarca y de todas las personas funcionarias de la Administración Pública, motivo por el cual, la Ley General de Control Interno en el Capítulo III. La Administración Activa, Sección I. Deberes del jerarca y los titulares subordinados, Artículo 13. Ambiente de control, Inciso a) señala:

Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

De igual manera, las Normas de control interno para el Sector Público (Norma 2.3 sobre el Fortalecimiento de la ética institucional), disponen:

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implantación de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conceptualicen y materialicen la



filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos de la institución, y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión...”

En el Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994, coadyuvando con esta responsabilidad establece respectivamente en sus artículos 1° y 2° que:

En cada ministerio e institución adscrita al Poder Ejecutivo se conformará una Comisión de Rescate y Formación de Valores (...).

Se insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros Poderes del Estado a conformar las respectivas Comisiones de Rescate y Formación de Valores.

La Comisión de Ética Institucional del INFOCOOP fue conformada en el año 2013, como resultado de las recomendaciones que emanaron desde esta Auditoría Interna, con el fin de que ese cuerpo colegiado fuera el brazo de la administración y específicamente del Jarca, en el liderazgo de la gestión ética institucional.

Desde su creación, se determinaron las siguientes situaciones en el desarrollo de su gestión:

- Rotación de personal: Dos de sus tres miembros iniciales se pensionaron en el año 2015 y el otro renunció en ese mismo año; la sustitución de éstos se realizó en octubre del 2015 con el nombramiento de cuatro miembros.

Además, tanto en el año 2017 como en el 2018 se dio la salida de uno de sus miembros, de los cuales se sustituyó sólo uno, y la cantidad de integrantes se redujo a tres, dicha situación se mantuvo hasta el periodo 2022 donde la Junta Directiva oficializó el nombramiento de los miembros de dicho cuerpo colegiado por medio del acuerdo J.D. 006-2022 y comunicado mediante oficio D.E. 034-2022 del 14 de enero del 2022, estipulando un total de 6 miembros a saber:

- Representante de la Dirección Ejecutiva: Licda. Patricia Oviedo Leal.
 - Representante Gerencia de Desarrollo Humano: Lic. Danny Gutierrez Castro.
 - Gerencia Desarrollo Estratégico: Msc. Sergio Salazar Arguedas.
 - Representante Gerencia Asesoría Jurídica: Licda. Jorlene Fernandez Jimenez.
 - Por conservación de experiencias, Bach, Luis Sevilla Aguilar, Asistente Ejecutivo Desarrollo Estratégico.
 - Andrea Sanchez Morales, Ejecutiva en Financiamiento.
- Cargas de trabajo y disposición de miembros de la Comisión: A pesar del nombramiento anterior, las labores del cuerpo colegiado han presentado limitaciones por razones de cargas de trabajo y disponibilidad, por ejemplo, para iniciar labores deben cumplir con el curso obligatorio de aspectos básicos en Ética, que exige la Comisión Nacional de Rescate de Valores, el cual se realiza dos veces al año, no obstante no fue cursado por los miembros en el 2022 sino que fue postergado hasta el 2023 siendo en julio del presente año la conclusión del mismo, obteniendo los certificados en el pasado mes de agosto. Cabe recalcar que este paso es fundamental para continuar con la juramentación respectiva, en



términos de tiempo dicho proceso inicial de la comisión llevó un tiempo de 1 año y 8 meses en poder concluirse posterior a su nombramiento.

Por otra parte, es importante mencionar la gestión institucional inoportuna en cuanto a resolución y atención de temas que se someten a conocimiento y aprobación en específico sobre la propuesta de Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Ética, el cual fue remitido a la Dirección Ejecutiva desde el 5 de febrero del 2021, mediante oficio CEI 001-2021. Dicha gestión tardó aproximadamente 2 años y 7 meses para su resolución, finalizando con la aprobación del Reglamento de funcionamiento de la comisión por parte de la Junta Directiva mediante acuerdo J.D.124-2023 del 11 de abril 2023 y publicado en la Gaceta en el mes de agosto anterior; desde su remisión inicial la comisión dio un seguimiento por medio de los oficios:

- CEI-004-2021 del 04 de marzo de 2021
- CEI 008- 2021 del 30 de agosto del 2021.
- Nota sin número de oficio del 22 de diciembre del 2022. (seguimiento al reglamento de la comisión de ética institucional).

De acuerdo con el Informe de auditoría, AI-326-2020 de noviembre del 2020, correspondiente a la evaluación de la ética institucional en el INFOCOOP de los periodos entre 2018 y 2020, se identificó que, de las 6 recomendaciones emitidas, a la fecha solo 1 recomendación fue atendida totalmente y 1 en forma parcial, las demás se encuentran pendientes de atención, esto de conformidad con el seguimiento de la auditoría interna a los informes emitidos hasta el mes enero 2023.

No.	Seguimiento a los Hallazgos del Informe AI 326-2020	Nivel de Riesgo	Estado actual
1	Posicionamiento debilitado de la Comisión de Ética.	Alto	Proceso
2	Ausencia del Programa Ético.	Medio	Pendiente
3	Percepción dividida de la gestión ética y de su integración en los sistemas institucionales.	Medio	Pendiente

IV. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA GUIA TECNICA

A. MARCO ETICO INSTITUCIONAL

De acuerdo con las guías de evaluación del marco ética, el mismo se evalúa en tres aspectos a saber:

- Programa Ético.
- Ambiente Ético.
- Integración a Sistemas de Gestión.



i. PROGRAMA ETICO

Actualmente el instituto no tiene conformado un programa ético como tal, se han formalizado algunas acciones e instrumentos de manera aislada, como, por ejemplo:

- Código de ética que data del periodo 2012,
- Artículo 15 (Compromiso Ético, Capítulo III) Política Institucional de Gobierno Corporativo.
- Política de control interno según oficios, DES 278 y 279 del periodo 2022 aprobada mediante acuerdo J.D. 293-2022.
- Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Ética Institucional, mediante acuerdo J.D.124-2023 publicado el día 23 de agosto del 2023 según Diario oficial la Gaceta #153.
- Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento Laboral, vigente desde el 30 de junio del 2020.
- Reglamento contra el hostigamiento y acoso sexual, vigente desde el 6 de junio del 2020.

ii. AMBIENTE ÉTICO

Este eje de evaluación se origina principalmente de la aplicación de la encuesta a titulares subordinados y a funcionarios en general (graficas en anexo 1).

Existe una percepción de identificación de los valores éticos definidos por la institución en el desempeño individual y en los roles inmediatos de los funcionarios, como parte de la integración de la ética en la gestión que se realiza a nivel personal como departamental.

En términos generales se declara un compromiso personal y profesional orientado hacia lo interno del departamento y al desarrollo de funciones y responsabilidades que los involucran como parte de ejercer la función pública con responsabilidad y convicción.

Existen espacios o políticas de puertas abiertas informales o manejadas a discreción de cada jefatura, sin embargo, se considera una falencia institucional la falta de formalidad de canales de comunicación adecuados para tal fin.

A pesar de que se identifican los valores, y que el liderazgo del programa ético debe ser del jerarca, no se percibe que las autoridades superiores realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización o bien no se perciben esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional.

A nivel institucional existe la percepción que “se queda debiendo”, los encuestados consideran que no se le ha dado mucha importancia al tema desde los niveles superiores, así mismo que la institución tiene constantes riesgos en materia de ética, se considera que existen presiones, tráfico de influencias y agendas más personales que institucionales, lo que ha obstaculizado en gran parte los procesos institucionales.



iii. INTEGRACION A SISTEMAS DE GESTION

Según la evaluación de SEVRI no se vinculan riesgos éticos en las áreas sensibles institucionales, dentro de las conclusiones del informe de DES 039-2023 se indica “...*Riesgos de fraude en áreas sensibles como Financiamiento, Proveduría, Custodia, Tesorería, Tecnologías de Información...*”.

Así mismo dentro del informe de autoevaluación de control interno el componente de ambiente de control fue afectado por la falta de fortalecimiento de la ética a nivel institucional, De acuerdo al alcance de la autoevaluación para los periodos 2021 y 2022 se evidencia que el tema de Ética institucional se evaluó dentro del componente de ambiente de control, específicamente con la interrogante sobre si el sistema de gestión institucional facilitaba el fortalecimiento de una cultura de control que permita garantizar un comportamiento ético a nivel departamental.

Igual se evidencia una baja en la calificación del componente de ambiente de control del periodo 2021 al 2022, lo anterior según se detalla, se evidencian oportunidades de mejora en la aplicación de una gestión institucional que fortalezca una gestión ética tanto a nivel departamental como institucional, así como coordinar acciones con la administración superior para establecer alternativas al respecto.

B. FODA ETICO INSTITUCIONAL

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura, actitudes y comportamientos congruentes con altas normas éticas según se desprende de las encuestas aplicadas tanto del personal como de los titulares subordinados. ▪ Personal calificado, con experiencia y comprometido con la ética institucional, según se desprende de la aplicación de las encuestas a titulares subordinados y personal. ▪ Normativa interna propicia para el fortalecimiento de la ética, como política de control interno, gobierno corporativo, reglamentación relacionada con acoso laboral y sexual ▪ Filosofía y valores institucional, definidos en el código de Ética institucional ▪ Monitoreo constante del sistema de control interno por medio de la Autoevaluación y por medio de la aplicación del SEVRI institucional por parte de Desarrollo Estratégico en forma permanente. ▪ Medición del clima organizacional por parte de Desarrollo Humano en forma permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Carencia de un programa ético ▪ Cultura organizacional con percepción de poco interés compromiso en la materia ética por parte de las autoridades superiores y de apoyo al comité de Ética institucional ▪ Falta de liderazgo con respecto a la importancia y necesidad de mantener altos niveles éticos en la gestión institucional. ▪ Debilidades en el sistema de control interno que inciden negativamente en la ética institucional o que posibilitan conductas antiéticas, según se señala en los informes de SEVRI institucional. ▪ Falta de entendimiento e interiorización de los principios y valores éticos institucionales por falta de una campaña de comunicación efectiva y permanente. ▪ Falta de información en de canales para la denuncia de presuntas conductas antiéticas y para el manejo de tales conductas y de conflictos de interés, así como percepción de falta de confidencialidad para su utilización. ▪ Clima organizacional con serios problemas de percepción según se desprende del último estudio realizado por el área de Desarrollo Humano.



OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acercamiento con la Comisión Nacional de Rescate de valores para cooperación externa para el fortalecimiento de la gestión institucional en materia Ética. ▪ Agilidad de comunicación o acercamiento con las Asociaciones Cooperativas y organismos para un acercamiento y evaluación de la percepción de la Ética institucional proyectada hacia terceros involucrados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionamiento de la ética institucional por terceros y prensa. ▪ Efectos políticos sobre la ética institucional. ▪ Políticas gubernamentales, principalmente en aspectos laborales que puedan afectar el clima laboral. ▪ Demanda diferenciada de servicios institucionales, que puede generar solicitudes contrarias a los principios y valores éticos institucionales. ▪ Acciones privadas (ejemplo: sobornos) que pueden conducir a la participación en conductas antiéticas.

A nivel general se visualizan fortalezas importantes para el adecuado desarrollo de la gestión Ética institucional, con brechas en debilidades en especial las referidas a la percepción del liderazgo, apoyo y congruencia de los niveles jerárquicos superiores, desde un personal que proyecta un clima organizacional moderado con serios problemas. Entre los principales problemas que desmejora el clima, indicados de forma cualitativa se encuentran: nombramientos de puestos gerenciales, persecución de funcionarios, falta de liderazgo y manejo de personal de las gerencias, falta de participación por parte de Recursos Humanos, falta de espacios de integración entre áreas, personal y departamentos, falta de comunicación oportuna y canales eficientes de comunicación, amenazas de cierre de la institución, una nueva modernización, injerencia política y la participación de la Auditoría en la desmejora del clima organizacional.

Dentro de las oportunidades se reflejan el acercamiento con la Comisión Nacional de Rescate de Valores, así como la facilidad de acceso a terceros involucrados con los procesos que se desarrollan en la institución lo que puede transformarse en mejoras de la gestión ética institucional.

Por último, las amenazas que como institución pública está expuesta por una debilidad y falta de acciones de gestión ética que repercutan en acciones de terceros hacia la institución.

C. MADUREZ DE LA GESTION ETICA INSTITUCIONAL

Esta herramienta ofrece criterios que permiten la valoración del grado de madurez de la organización con respecto a la materia ética, esta valoración de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de las demás herramientas se establece en un grado **NOVATO** a saber:

- **Programa Ético (NOVATO)**

Se han definido algunas acciones aisladas para atender las obligaciones que en materia ética establecen el ordenamiento jurídico y técnico.

- **Ambiente Ético (NOVATO)**

Se reconoce la importancia de la ética como un factor a considerar en la toma de decisiones y en la gestión gerencial, por lo que quienes participan en esos procesos muestran interés en el tema.



- **Integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales (NOVATO)**

Se han integrado factores en materia ética aisladamente a algunas operaciones, solo para cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico sobre la materia.

- **Marco institucional en materia ética (NOVATO)**

Existe un marco institucional en materia ética que opera únicamente para cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico sobre la materia, con base en lo cual se han integrado de manera aislada controles a algunos sistemas de gestión, toda vez que empieza a considerarse la necesidad de contemplar la ética en la toma de decisiones institucionales

V. CONCLUSIONES

SOBRE EL PROGRAMA ETICO

Actualmente el instituto no tiene conformado un programa ético como tal, existen instrumentos formalizados pero aislados uno de otro, se carece de un marco que regule los siguientes temas:

- Herramientas de actividades de sensibilización y herramientas para evaluarlas.
- Indicadores de gestión de ética.
- El debido manejo de conductas antiéticas.
- Temas relevantes como conflictos de interés, confidencialidad, uso de la información, ética en negociaciones.
- Denuncias por incumplimiento de ética y sanciones, entre otros.

SOBRE EL AMBIENTE ETICO

- Existe una identificación de los valores éticos definidos por la institución en el desempeño individual y en los roles inmediatos de los funcionarios.
- Según las entrevistas a los titulares subordinados y personal en general la percepción es que existe un compromiso personal y profesional orientado a nivel departamental y al desarrollo de funciones y responsabilidades.
- Existen espacios o políticas de puertas abiertas informales o manejadas a discreción de cada jefatura, sin embargo, se considera una falencia institucional la falta de formalidad de canales de comunicación adecuados para tal fin.
- No se percibe por los titulares subordinados y personal en general que las autoridades superiores realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución. A pesar de que se han emitido instrumentos como la política de control interno, y el Código de Gobierno Corporativo, no se encuentra evidencia de una socialización o comunicación de estos, por medio de campañas informativas permanentes.
- Los encuestados consideran que no se le ha dado mucha importancia al tema desde los niveles superiores, así mismo que la institución tiene constantes riesgos en materia de ética.



SOBRE LA INTEGRACION EN LOS SISTEMAS DE GESTION

- No se vinculan riesgos éticos en las áreas institucionales, ni se identifican aquellas que son más sensibles a riesgos éticos. Según los resultados tanto de la autoevaluación de los periodos 2021 y 2022 así como al proceso de análisis de SEVRI, se visualiza la gestión ética aislados en aspectos como el ambiente de control y según el portafolio de riesgos, vinculado al Fraude, cuya probabilidad e impacto solo se muestra en una instancia interna, y a criterio del área de Desarrollo Estratégico deben incluirse dentro de la gestión operativa de áreas sensibles institucionales

SOBRE EL GRADO DE MADUREZ DE LA GESTION ETICA INSTITUCIONAL

- El grado de madurez definido de acuerdo con los criterios evaluados es NOVATO, lo anterior de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de la herramienta emitida por la Contraloría General de la República., según la guía este nivel se describe como un marco institucional en materia ética que opera únicamente para cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico sobre la materia, con base en lo cual se han integrado de manera aislada controles a algunos sistemas de gestión, toda vez que empieza a considerarse la necesidad de contemplar la ética en la toma de decisiones institucionales.

SOBRE LA ATENCION DE RECOMENDACIONES DE AUDITORIA PREVIAS

- Al no atenderse en forma integral las recomendaciones emitidas en el informe A.I. 326-2020 referido al estudio del Ética en ese momento, las condiciones señaladas en el mismo se mantienen en la actualidad. Así mismo se evidencian pocos avances en la gestión Ética institucional, iniciando con la atención de recomendaciones donde se atienden 2 de las 6 recomendaciones emitidas.
- El nombramiento de los miembros de la comisión de ética tomó alrededor de 2 años posterior a la emisión del AI 326-2020, donde se recomienda reforzar su integración, y ha tomado 1 año y 9 meses que los miembros ya nombrados cumplieran con el requisito del curso básico de principios éticos, de previo a su juramentación.
- La formalización del reglamento de operación de dicha comisión tomó 2 año y 7 meses, en este sentido es importante señalar que las normas Técnicas de Control Interno para el Sector Publica son claras en indicar en el capítulo II referido al ambiente de control, específicamente en su apartado 2.3 Fortalecimiento de la Ética institucional lo siguiente

2.3 Fortalecimiento de la ética institucional

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implantación de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conceptualicen y materialicen la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la



gestión éticos de la institución, y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión.

SOBRE EL FODA DE LA GESTION ETICA

- A nivel general se visualizan fortalezas importantes para el adecuado desarrollo de la gestión Ética institucional, con brechas en debilidades en especial las referidas a la percepción del liderazgo, apoyo y congruencia de los niveles jerárquicos superiores, dentro de las oportunidades se reflejan el acercamiento con la Comisión Nacional de Rescate de Valores, así como la facilidad de acceso a terceros involucrados con los procesos que se desarrollan en la institución lo que puede transformarse en mejoras de la gestión ética institucional. Por último, las amenazas por falta de acciones de gestión ética que repercutan en acciones de terceros en contra de la institución.

Las situaciones anteriores limitan la ejecución de acciones formales y permanentes en la gestión ética institucional principalmente la constitución de un programa ético robusto, permanente y que genere insumos positivos para la mejora del ambiente ético.

VI. RECOMENDACIONES

A la Dirección Ejecutiva

6.1 Proceder a la brevedad con las gestiones de juramentación de los miembros de la comisión de ética institucional, así como gestionar de forma oportuna las acciones resolutorias que posea pendientes de este cuerpo colegiado.

6.2 Instaurar un control formal de asuntos resolutorios que por competencias debe resolver esa dependencia, de manera que se proceda con las gestiones en forma oportuna y se acorten plazos de atención de asuntos institucionales.

Comisión de Ética

6.3 Completar el cumplimiento de la recomendación del informe AI 326-2020, específicamente la 6.2.1 referida a Elaborar el Marco Ético Institucional la cual indica

Elaborar el Marco Ético Institucional, considerando que contemple:

-La actualización de la fase I del diagnóstico casuístico, incluyendo según corresponda lo señalado en los procesos de autoevaluación del control interno, SEVRI institucional y Evaluación del Clima Organizacional como fuente de información relevante para definir acciones a seguir o incorporar en el Programa.

-Elaboración del Programa Ético Institucional, que incluya lo indicado en el Capítulo 3 de la “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética”, y los Lineamientos de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, mencionados en este estudio



La Dirección Ejecutiva y la Coordinadora del Comité de Ética Institucional aceptaron las recomendaciones.

Hecho por:

Lic. Esteban Salazar Mora
Auditor Asistente

Revisado por:

Licda. Alejandra Calvo Jiménez
Supervisora Auditoría

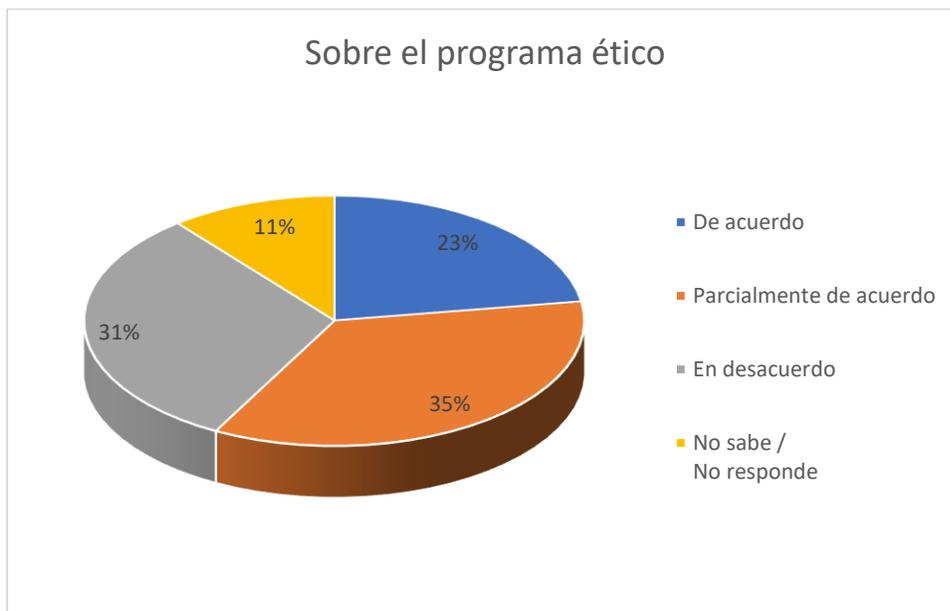
Aprobado por:

Lic. Guillermo Calderón Torres
Auditor Interno

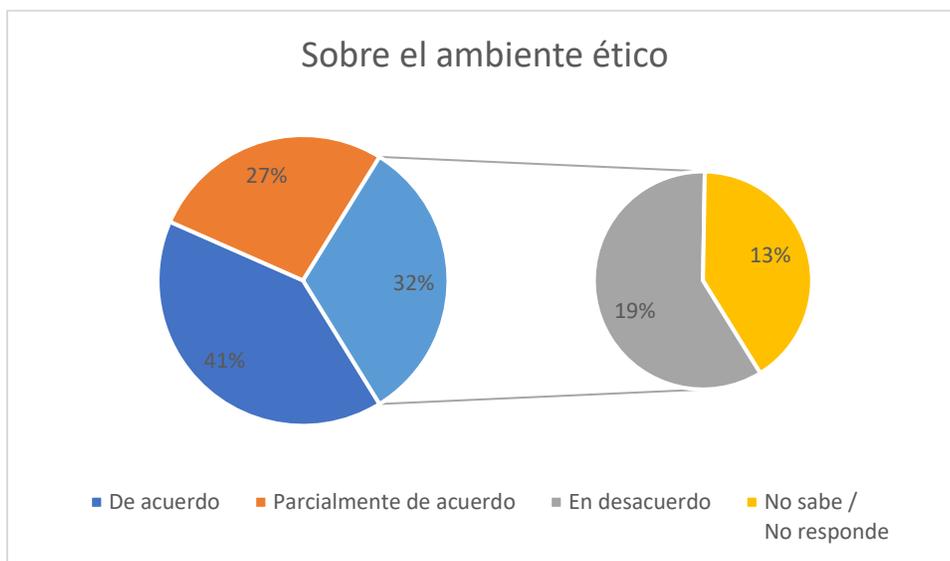


VII. ANEXOS

Graficas de percepción de la Gestión Ética Institucional y algunos comentarios que se brindaron al respecto.



"...En cuanto al programa de ética, puedo indicar que no he participado en espacios de elaboración y definición de documentos referentes a la ética, pero sí se nos ha hecho llegar el documento por parte de la gerencia del departamento. En años anteriores participe de capacitación sobre ética impartida por la institución; sin embargo, de manera reciente no he participado..."

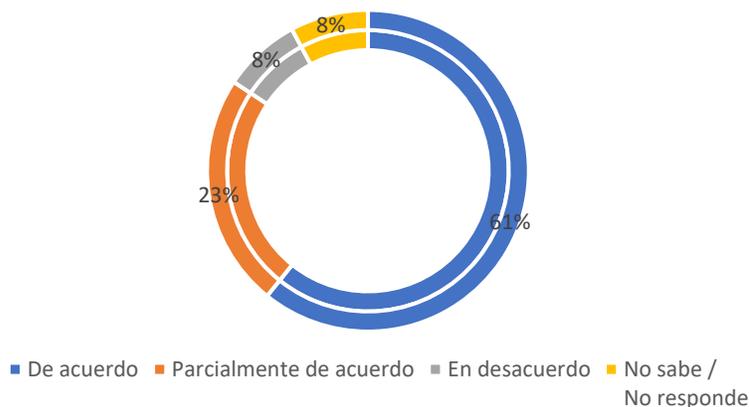




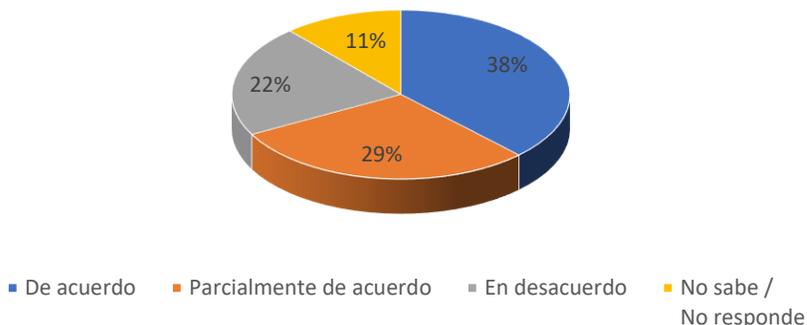
"...Creo que la ética uno como funcionario debe implementarla y vivirla siempre a nivel personal y profesional, lo que sucede a nivel institucional uno percibe que la Dirección y Junta Directiva pareciera que no, y eso es desmotivante, dicen una cosa y hacen otra, la violentan o la maquillan y eso es antiético y corrupto.

Se que somos seres humanos imperfectos, pero hay que hacer el esfuerzo, el nivel superior y la Junta Directiva deben dar el paso, ser transparente y no seguir engañando al personal, eso deteriora la cultura institucional y su productividad..."

La integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales sensibles y de alto riesgo asociado a la ética



PERCEPCION SOBRE AMBIENTE Y PROGAMA ETICO, Y SU INTEGRACION CON LOS SISTEMAS DE GESTION INSTITUCIONALES



"...Estimo conveniente que todos los funcionarios seamos capacitados en las bases de la conducta y ejercicio de la ética en el día a día de la labor del funcionario público, también ser más riguroso en las sanciones de los que transgreden las normativas éticas..."