

01 de junio de 2016
AI-180-2016

Doctor
Alberto López Chaves, MBA
Gerente

Asunto: Remisión de Informe AI-C-10-2016

Estimado señor:

Se remite el Informe N° AI-C-10-2016 denominado “Informe de la auditoría de cumplimiento sobre el Modelo de Gestión Ética Institucional Modelo de Gestión Institucional”.

El objetivo definido del estudio fue estudiar del funcionamiento y la efectividad del modelo de gestión ética, con el propósito de contribuir a su fortalecimiento.

El día 01 de junio de 2016 esta Auditoría Interna comunicó los principales resultados obtenidos del estudio a los responsables con competencia y autoridad para ordenar la implantación de las recomendaciones emitidas.

Según el artículo No. 36 de la Ley General de Control Interno, se recuerda el plazo de hasta diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe con que cuenta la Administración, para ordenar la implantación de las recomendaciones.

Las recomendaciones se emiten al amparo del artículo 35 de la Ley Orgánica del Instituto, la competencia que facultan los artículos 22, 35 y 36 de la Ley General de Control Interno.

Atentamente,

Fernando Rivera Solano
Auditor Interno

FRS / kfs
C. Consecutivo

INFORME N° AI-C-10-2016

“Informe de la auditoría de cumplimiento sobre el Modelo de Gestión Ética Institucional”

Junio, 2016

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Origen del estudio	1
1.2 Objetivos del estudio	1
1.3 Alcance de la auditoría	1
1.4 Normas técnicas de la auditoría	2
1.5 Marco legal y reseña sobre el marco normativo en materia de ética pública	2
1.6 Otras consideraciones y conceptos.....	3
1.7 Servicios preventivos de Auditoría sobre materia ética	4
2. RESULTADOS	6
2.1 Modelo de gestión ética en el ICT	6
2.1.2 Responsabilidad del accionar ético y su evaluación:.....	8
2.1.3 Conformación de la comisión de ética y de la unidad técnica.....	8
2.1.4 Lo que el estudio determinó con respecto a la gestión ética institucional.....	9
3. CONCLUSIÓN	12
4. RECOMENDACIONES	13

RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO

El informe se presenta en cumplimiento del Plan Anual de Trabajo, con el objetivo de estudiar el funcionamiento y la efectividad del modelo de gestión ética, con el propósito de contribuir a su fortalecimiento.

Los resultados fueron los siguientes:

- No se ha diseñado e implementado el “Modelo de gestión ética del ICT” de manera que coadyuve al establecimiento de un marco ético institucional.
- Las acciones realizadas por la Administración Activa para el establecimiento del Modelo de gestión ética del ICT no han sido suficientes.
- La conformación de la Comisión no se ajusta a la normativa y sus miembros no han ejercido sus funciones eficientemente.
- Incumplimiento de lo sugerido por esta Auditoría Interna en sus Servicios Preventivos de los años 2011 y 2013.

Producto de los resultados obtenidos se generaron recomendaciones referentes a:

- Revisión del objetivo del Plan Estratégico Institucional relativo a “Actualizar el Código de Ética según nuevos valores institucionales.
- Organización y regulación interna de la Comisión de acuerdo a los Lineamientos de la Comisión Nacional de Rescate de Valores y cumplimiento de su Plan de Trabajo.
- Presentación a la Junta Directiva del Plan de Trabajo para la implementación del Modelo de Gestión Ética.
- Implementación del Modelo de Gestión Ética Institucional de acuerdo a la normativa relacionada con la materia de ética.

AI-C-10-2016

“Informe de la auditoría de cumplimiento sobre el Modelo de Gestión Ética Institucional”

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Origen del estudio

El estudio se llevó a cabo con fundamento en las competencias conferidas a la Auditoría Interna en la Ley Orgánica del ICT, la Ley General de Control Interno y Plan de Trabajo Anual 2016 y en razón de la importancia del tema abordado con el control interno y la transparencia institucional.

1.2 Objetivos del estudio

Objetivo general:

Estudiar el funcionamiento y la efectividad del modelo de gestión ética, con el propósito de contribuir a su fortalecimiento.

Objetivos Específicos:

- Verificar si el programa ético comprende los factores formales en materia ética y la existencia de mecanismos para mejorarlo, con el objetivo de corroborar que este componente contribuya a fortalecer el marco ético institucional.
- Corroborar que el ambiente ético está contribuyendo o determinando la forma cómo funcionan, en la gestión del Instituto, los factores establecidos en el programa ético.
- Examinar el grado en que los valores y principios éticos, las directrices y procesos están integrados en los sistemas de gestión del Instituto, particularmente en las áreas de mayor sensibilidad y exposición al riesgo.

1.3 Alcance de la auditoría

Incluyó la evaluación de las acciones relacionadas con la implementación del Programa y el Ambiente ético así como la integración de la ética en el sistema de gestión institucional, que en su conjunto conforman el Marco Ético Institucional – en adelante MEI-. El período evaluado fue del año 2013 a la fecha de este informe.

1.4 Normas técnicas de la auditoría

El estudio se realizó de acuerdo con la normativa aplicable al ejercicio de la Auditoría Interna, así como lo establecido en el “Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público”

1.5 Marco legal y reseña sobre el marco normativo en materia de ética pública

- Constitución Política.
- Ley General de la Administración Pública – en adelante Ley General-.
- Ley General de Control Interno – en adelante Ley de Control Interno-.
- Normas de Control Interno para el Sector Público – en adelante Normas de control-.
- Guías Técnicas para el Desarrollo de Auditorías de la Ética¹ -en adelante Guías Técnicas-.
- Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética -en adelante Lineamientos para comisiones-.

La Constitución Política en su artículo 11 establece el principio de legalidad de la actuación administrativa, según el cual los funcionarios públicos somos simples depositarios de la autoridad y por lo tanto no podemos actuar más allá de lo que la ley nos permite, agregando además la obligatoriedad de la Administración Pública de rendir cuentas.

En consonancia con la anterior norma constitucional, otras leyes también contienen elementos del principio constitucional de legalidad, aunque sin referencia directa al concepto de ética sí disponen formas de actuación que deben regir la función pública, así como medidas para asegurar la gestión apegada a la ética, estas leyes son la Ley General², la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública³ y la Ley de Control Interno⁴.

Por su parte, la Contraloría General con fundamento en la anterior legislación, emitió las “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”⁵.

¹ GT-01-2008 Guías Técnicas para el desarrollo de la Auditoría de la Ética de la División de Fiscalización de Operativa y Evaluativa de la Contraloría General.

² Ley N° 6227 La Gaceta N° 102 del 30/5/1978.

³ Ley N° 8422 La Gaceta N° 212 del 29/10/2004

⁴ Ley N° 8292 La Gaceta N° 169 de 4/9/2002

⁵ D-2-2004-CO La Gaceta N° 228 del 22/11/2004

Estas directrices advierten trece principios rectores para la gestión ética de la administración activa (jerarca, titulares subordinados y otros funcionarios).

Posteriormente, tomando como referencia las directrices de la Contraloría General de la República, el Poder Ejecutivo estableció mediante Decreto Ejecutivo⁶, ocho principios éticos que los funcionarios públicos debemos observar, y además definió la obligación de declarar eventuales conflictos de intereses, así como de recusarse cuando éstos se presenten y de separarse del cargo cuando se les investigue por supuestos delitos de la función pública.

Finalmente, la Contraloría emitió las Guías técnicas estableciendo que “... la ética comprende las pautas de desempeño de los servidores con miras a la prestación de un servicio congruente con la naturaleza institucional frente a la ciudadanía (...) Esto incluye la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.”

1.6 Otras consideraciones y conceptos

En el contexto de la gestión pública, la ética comprende las pautas de desempeño de los servidores con miras a la prestación de un servicio congruente con la naturaleza institucional frente a la ciudadanía, o bien, aquellas “...que rigen la actuación de quienes desempeñan una función pública [...] dentro de un marco de Honestidad, Integridad, Transparencia y orientación hacia el bien común.”⁷ Esto incluye “la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.”⁸

Partiendo de que la base fundamental de todo sistema de control interno es el ambiente de control, en el que uno de sus componentes esenciales es la ética, esta materia amerita una atención especial y el compromiso de las autoridades superiores y de todos los integrantes de una la Institución, así como de los sujetos interesados⁹.

⁶ DE-33146-MP La Gaceta N° 104 del 31/5/2006.

⁷ Programa Eficiencia y Rendición de Cuentas en Colombia. “Modelo de gestión ética para entidades del Estado. Fundamentos conceptuales y marco metodológico”. Bogotá, 2006, p 25.

⁸ Ibíd.

⁹ Se refiere a las demás instituciones, empresas proveedoras de bienes y servicios, ciudadanos, agrupaciones profesionales y otras instancias que interactúen con la entidad, que sean clientes actuales o potenciales y todos aquellos que de una u otra forma se vean afectados por el actuar institucional.

1.7 Servicios preventivos de Auditoría sobre materia ética

De conformidad con las responsabilidades que le asignan la Ley de Control Interno y la normativa técnica que rige la actividad, corresponde a esta Auditoría Interna realizar servicios sobre el tema de la ética institucional. Lo anterior se ha materializado en dos servicios preventivos emitidos por la Auditoría Interna en los años 2011 y 2013. A continuación se transcribe lo sugerido en cada servicio:

I. “AG-P-AD-24-2011 SERVICIO PREVENTIVO DE ADVERTENCIA SOBRE: LA ÉTICA INSTITUCIONAL”

Se sugirió a la Gerencia emitir las instrucciones pertinentes y, tomar las acciones que procedan, para que el Instituto diseñara e implantara el Marco Institucional en Materia de Ética. Asimismo se sugirió lo siguiente:

- *“La Administración Activa debe establecer el programa ético, promover su observancia y fortalecer los demás componentes del Marco Institucional en Materia de Ética.*
- *La Junta Directiva debe convertirse en el líder de este esfuerzo y apoyarse en los titulares subordinados.*
- *Finalmente, se debe considerar que el proceso de elaboración e implementación del Marco debe ser participativo y simétrico donde se tomen en cuenta todos los grupos de interés que interactúan en el ICT.”*

II. “AG-P-AS-10-2013 SERVICIO PREVENTIVO DE ASESORÍA SOBRE:EL MARCO ÉTICO INSTITUCIONAL”

En este servicio preventivo se sugirió a la Junta Directiva, lo siguiente:

- *“Ordenar a la Administración y ésta a su vez tome las acciones que procedan, para que en un plazo de tres (3) meses, establezca el programa ético, promueva su observancia y fortalezca los demás componentes del Marco Institucional en Materia Ética, para lo cual podría tomar como insumo el documento que elaboró la Comisión de Ética y las oportunidades de mejora identificadas por la Auditoría General en este informe.”*
- *En este proceso el Órgano Colegiado debe convertirse en el líder de este esfuerzo y apoyarse en los titulares subordinados, por su parte la Comisión de Ética debe asumir su rol que le compete, el cual consiste en coadyuvar en la motivación de los diferentes participantes institucionales y sujetos*

interesados hacia los esfuerzos relativos a la definición, la observancia y la implementación del programa ético.”

En cuanto a los servicios preventivos, el artículo 22 de la Ley de Control Interno y la normativa de la Contraloría General, establecen que los servicios de advertencia –dirigidos a la Administración- tiene el objetivo de señalar posibles riesgos y consecuencias de determinadas conductas o decisiones de la Administración, por su parte en los servicios de asesoría – dirigidos a la Administración y también al Jerarca- se comunican observaciones y demás elementos de juicio para la toma de decisiones con respecto a temas que son competencia de la Auditoría.

Aclarado lo anterior, se tiene que los servicios preventivos que en materia ética ha emitido la Auditoría Interna –en el 2011 dirigido a la Gerencia y en el 2013 a la Junta Directiva-, se emitieron en observancia a una la obligación legal y normativa, al no contarse con un marco ético institucional.

Valga aclarar que por la naturaleza del concepto de advertencia la Auditoría Interna puede proceder a hacer un seguimiento o un estudio posterior como el presente informe.

1.8 Comunicación verbal de los resultados de la auditoría

El día 1 de junio de 2016 a las 10:00 a.m., en la Sala de reuniones de la Auditoría Interna, se expusieron los resultados, conclusiones y recomendaciones (incluyendo los plazos probables de la ejecución de estas últimas) del presente informe ante el Dr. Alberto López Chaves, MBA y la Licda. Milena Moreno Rojas de la Gerencia.

2. RESULTADOS

2.1 Modelo de gestión ética en el ICT

2.1.1 Criterios que fundamentan el modelo de gestión ética:

Respecto al componente de Ambiente de Control, la Ley de Control Interno en su artículo 13, inciso a), define como obligaciones que, en materia de control interno, corresponden al jerarca y los titulares subordinados, lo siguiente: *“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”*.

En cuanto al fortalecimiento de la ética institucional, las Normas de Control¹⁰ en consonancia con el artículo anterior definen el Programa Ético como el: *“Conjunto de los factores formales en materia ética establecidos en la institución. Incluyen la declaración formal de valores, el código de ética o su similar, la visión y la misión y la estrategia de implementación para el fortalecimiento de la ética.”*

También la norma 2.3 establece que *“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”*

Por su parte, la norma 2.3.1 sobre factores formales de la ética, indica:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a:

- a) *La declaración formal de la visión, la misión y los valores institucionales.*
- b) *Un código de ética o similar.*
- c) *Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento.*
- d) *Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética; así como las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el*

¹⁰ Glosario de términos de las Normas de Control Interno para el Sector Público.

manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.”

Por otra parte, las Guías Técnicas definen el Marco Ético de la siguiente manera: *“El marco institucional en materia ética consiste en el conjunto de los factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos en una institución. Presenta los siguientes componentes: Programa ético, Ambiente ético, e Integración de la ética en los sistemas de gestión”.*

- a. **Programa ético:** Comprende los factores formales en materia ética establecidos en la organización, tales como: Declaración de valores. Código de ética. Visión y misión. Indicadores de gestión ética. Además comprende la estrategia de implementación y comunicación. El Programa debe prever mecanismos para transferir inquietudes, comentarios y recomendaciones para su mejoramiento.
- b. **Ambiente ético:** *“El ambiente ético se manifiesta mediante los valores compartidos, las creencias y los comportamientos por parte de los distintos integrantes de la organización. Comprende los factores informales vigentes en la organización en materia ética, tales como:”* Clima organizacional. Estilo gerencial. Modelos de toma de decisiones. Manifestaciones verbales y comportamientos.
- c. **Integración de la ética en los sistemas de gestión:** *“Este componente se refiere a la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. Ejemplos de dichas áreas son las siguientes:”*
 - Recursos humanos.
 - Administración financiera.
 - Contratación administrativa.
 - Transferencia de recursos.
 - Otorgamiento de permisos.
 - Trámites administrativos.
 - Manejo de información confidencial o de uso restringido.
 - Actividades en las que se da una alta injerencia política.
 - Atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de intereses.
 - Otros relevantes de acuerdo con la actividad de la organización y del nivel de riesgo que conllevan.

2.1.2 Responsabilidad del accionar ético y su evaluación:

La responsabilidad ética (elecciones y acciones) de la institución, siempre dentro de los límites de su autoridad, recae en todos los niveles internos y también en los sujetos interesados, además debe contribuir al cumplimiento de los objetivos y las expectativas de manera sostenible conforme a los principios y valores éticos, correspondiéndole a la Administración establecer el programa ético, promover su observancia y fortalecer los demás componentes del marco institucional en materia ética. También corresponde al jerarca liderar este esfuerzo apoyándose en los titulares subordinados.

En razón de lo anterior, el ICT tiene la obligación, no solo de establecer sistemas de control interno adecuados, que garanticen el cumplimiento de los objetivos institucionales y el correcto uso de los recursos públicos que les son encomendados, sino también de aplicar un régimen de responsabilidad regulado por la normativa vigente, en el caso de que las actuaciones de los funcionarios públicos debiliten o vulneren el control interno o causen daño al patrimonio público.

Con respecto a la evaluación del accionar ético, el punto 3.3 de las Guías técnicas, establecen que el marco institucional y los esfuerzos para promover la conducta ética, deben ser sometidos a evaluaciones orientadas a determinar su efectividad y a identificar oportunidades de mejora, pudiéndose realizarse mediante la operación cotidiana de los controles asociados y en evaluaciones específicas, como la autoevaluación anual del sistema de control interno y las revisiones puntuales de los componentes del marco institucional.

2.1.3 Conformación de la comisión de ética y de la unidad técnica.

En el año 1995 se decretó¹¹ lo relacionado con la conformación de las comisiones de ética y valores, instando a las instituciones descentralizadas a conformarlas y que se les otorgara recursos económicos para que promovieran la ética en el servicio y contribuir a la eficiencia en el sector público.

En el año 2014 se emitieron los Lineamientos para comisiones¹² con la finalidad de establecer y dar a conocer las bases mediante las cuales, las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores, deben realizar sus funciones para la conducción técnica de la gestión ética, con el liderazgo, la responsabilidad del

¹¹ Decreto Ejecutivo N° 23944-JC "Reforma e Integración Comisión Nacional Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos" La Gaceta N°25 del 03 de febrero de 1995°.

¹² Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética emitidos por la Comisión Nacional de Rescate de Valores (mayo 2014)

jerarca, los titulares subordinados y la participación de toda la administración activa.

Respecto al proceso de gestión ética, según los Lineamientos para comisiones, debe ser por etapas que orientan la afectación de la cultura organizacional, las etapas son las siguientes:

- Posicionamiento
- Diagnóstico y Definición del Marco Ético
- Comunicación y formación
- Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión
- Seguimiento y evaluación

En cuanto a la conformación los Lineamientos para comisiones establecen que corresponde al jerarca establecer y designar el número de los integrantes y recomiendan además indican que lo óptimo es contar también con una Unidad Técnica de Ética y Valores para el proceso de gestión ética.

Establecen los Lineamientos para comisiones que la Comisión debe estar subordinada al jerarca y que su conformación sea al menos, el jerarca o su representante, por los titulares subordinados o representantes de la Dirección Administrativa Financiera, Recursos Humanos, Planificación, Tecnologías de Información, Comunicación y otras áreas específicas.

2.1.4 Lo que el estudio determinó con respecto a la gestión ética institucional

Considerando los fundamentos normativos, responsabilidades y los criterios que fundamentan el modelo de gestión ética, este estudio ha evidenciado que la Institución aunque no cuenta con un programa ético formalmente establecido y de conocimiento y aceptación general, sí ha desarrollado varios de los factores que lo conforman, en los cuales han participado el jerarca y los titulares subordinados según sus competencias, a saber:

- Confección de un borrador (2013) del Marco Ético Institucional.
- La aprobación del Código de Ética¹³ y su actualización como objetivo en el Plan Estratégico Institucional¹⁴.
- La integración de la Comisión Institucional de Ética y Valores, según lo establece el código de ética¹⁵, aunque no está conformada de conformidad con los lineamientos para comisiones.
- Factores formales como: la declaración de valores, visión y misión.

¹³ Código de Ética de los Funcionarios del Instituto Costarricense de Turismo. La Gaceta No. 54 del 17 de marzo de 2011.

¹⁴ Plan Estratégico Institucional existe una la acción "Actualizar el Código de Ética según nuevos Valores Institucionales"

¹⁵ Artículo 25 Código de Ética de los Funcionarios del ICT

No obstante lo anterior, entre algunos otros, no se han desarrollado los indicadores de gestión ética que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento, ni se ha desarrollado la estrategia de implementación que formalice los compromisos y los programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la institución con la cultura ética.

Tampoco han sido desarrolladas las políticas como parte de la estrategia de implementación que consideren aspectos tales como¹⁶:

- Divulgación del marco ético
- Acciones y responsables
- Revisión, actualización y seguimiento del programa
- Manejo de fraude y corrupción
- Tratamiento de conflictos de interés
- Manejo de conductas presuntamente antiéticas
- Gestión del recurso humano
- Compromiso con el control interno
- Responsabilidad social¹⁷

Lo anterior, evidencia la necesidad de que la Administración Activa, realice las acciones necesarias para diseñar e implementar el “Modelo de gestión ética del ICT” que coadyuve al establecimiento de un marco ético institucional integrado en los diferentes procesos y actividades institucionales, así como definir e implementar los respectivos indicadores de gestión y mecanismos que permitan evaluar su efectividad, todo lo anterior en procura de cumplir con los objetivos institucionales mediante el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Así las cosas, considera esta Auditoría Interna que las acciones realizadas por la Administración Activa para el establecimiento del Modelo de gestión ética del ICT no han sido suficiente y además no se ha demostrado un interés en su implementación contrario con lo establecido en la normativa asociada a la materia ética, que establece la obligación de garantizar razonablemente un alto nivel de ética en la gestión institucional, también ha repercutido desfavorablemente que el jerarca no se ha convertido en el líder del proceso desde su definición hasta la evaluación de la estrategia de implementación que lo formalice.

Importante destacar que ha influido negativamente la forma en que se integró la comisión ya que además de no ajustarse tal integración a los Lineamientos para comisiones, no ha ejercido sus funciones eficientemente lo que ha disminuido la

¹⁶ Página 9 “GT-01-2008 Guía técnica para el desarrollo de la auditoría de la ética.

¹⁷ Consiste en un modelo de gestión, de acuerdo con el cual la institución conduce sus operaciones de manera sostenible en los ámbitos económico, social y ambiental, identificando las necesidades de sus clientes y demás sujetos interesados.

capacidad de la Institución en la implementación del modelo de gestión ética del ICT.

Adicionalmente, la Administración no ha cumplido con lo que la Auditoría Interna le sugirió en los servicios preventivos emitidos desde los años 2011 y 2013 cuando se le advirtió lo relativo al marco ético institucional, situación que ha sometido a la Institución a los riesgos que puede generar que la cultura, actitudes y los comportamientos no sean congruentes con las normas éticas y los valores.

El no contar con un Modelo de gestión ética la Institución se ha visto expuesta al riesgo legal por incumplimiento de la ley y normativa relacionada, también al riesgo de reputación ya que los sujetos interesados y la ciudadanía pueden percibir situaciones contrarias con la ética en el desarrollo de su actividad.

Asimismo, no se ha generado una garantía razonable sobre la gestión y responsabilidad en el desempeño eficiente y oportuno y con costos razonables. Igualmente la ausencia de herramientas que ayuden a promover la ética podría incidir en actos de corrupción restando legitimidad a la gestión institucional.

Además, la carencia de regulación y obligaciones en materia ética influye negativamente en la gestión de la Institución y en el sistema de control interno, aumentando la posibilidad de que se materialicen riesgos internos lo que podría disminuir la capacidad Institucional para prevenir y eventualmente enfrentar los riesgos externos.

3. CONCLUSIÓN

Este estudio ha evidenciado que la Institución no cuenta con un modelo de gestión ética formalmente establecido, de conocimiento y aceptación general, por lo que la Administración Activa de la Institución no ha formalizado las bases en las que se fundamente el compromiso institucional que garantice un programa y ambiente ético que incluya los factores formales e informales en la materia, tampoco ha incorporado, los mecanismos que integren los valores y principios éticos en los sistemas de gestión del Instituto, para fortalecer el sistema de control interno y la consolidación de la misión y visión, mediante planes y estructuras alineadas hacia la excelencia institucional el logro de los objetivos cumpliendo además las necesidades de los clientes internos y externos.

Tampoco se ha capitalizado ni se le ha dado la importancia que requiere el proceso de gestión ética, como un coadyuvante en el fortalecimiento del sistema de control interno que minimice el riesgo de corrupción en la gestión institucional.

Finalmente, no se ha incorporado en el proceso de gestión ética, una metodología que armonice la participación activa de los funcionarios incluyendo al jerarca, siendo que dicho proceso solo puede ser exitoso si se cuenta con el compromiso y liderazgo del nivel superior y con la convicción en los valores éticos institucionales, con el afán de servicio público eficiente, transparente y oportuno, así como con el compromiso de una constante rendición de cuentas.

4. RECOMENDACIONES

Al Gerente:

- 4.1 En un plazo de un mes revisar la acción 7 “Actualizar el Código de Ética según nuevos Valores Institucionales” del programa “Estrategia para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional” del objetivo estratégico N° 7 del PEI, de manera que se conceptualice y se defina en armonía con la normativa en materia de ética aludida en este informe y cualquier otra relacionada que sea vinculante.
- 4.2 En un plazo de tres meses gestionar la forma en que se organizará y regulará internamente de la Comisión, de manera que incluya entre otros aspectos su objetivo, funciones y responsabilidades, considerando que su integración sea de conformidad los “Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética”. Asimismo, establecer la periodicidad con que la Comisión informará sobre la evaluación del cumplimiento de su Plan de Trabajo.
- 4.3 En un plazo de tres meses la Comisión Institucional de Ética y Valores elabore y presente a la Junta Directiva para valoración y decisión el plan de trabajo con el cual se implemente en el Instituto el modelo de gestión ética con observancia entre otra normativa los “Lineamientos para las comisiones institucionales de ética y valores en la gestión ética”.
- 4.4 Gestionar en un plazo de seis meses un análisis sobre la normativa mencionada en este informe y otra relacionada con la materia ética, con la finalidad de establecer claramente lo que se requiere para implementar el modelo de gestión ética institucional. Además tramitar lo correspondiente ante la Junta Directiva de manera que con el apoyo de los titulares subordinados y el resto de los funcionarios lidere dicho proceso, asimismo proceda con la aprobación de los documentos que el mismo genere.

Las anteriores recomendaciones se emiten al amparo del artículo 35 de la Ley Orgánica del Instituto y a la competencia que facultan los artículos 22, 35, 36 de la Ley General de Control Interno.