
GESTIÓN DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL.

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 Origen.

Se efectúa en cumplimiento al plan de trabajo del presente periodo.

1.2 Aspectos objeto de estudio.

Comprobar el cumplimiento de las directrices emanadas por la Comisión Nacional de Rescate de Valores por parte de la administración, en la gestión de la ética institucional; de manera que se aplique las políticas en el tema.

1.3 Alcance.

Comprende el período entre el 1° de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016; ampliándose en aquellos casos que sea necesario.

1.4 Marco de referencia.

Leyes.

- Ley 8292 Ley General de Control Internos y el Manual de Normas Generales de Control Interno para la CGR y las entidades y órganos sujetos a su fiscalización.
- Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento
- Ley 6227 General de la Administración Pública.
- Ley 8422 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito en la función pública y su Reglamento según Decreto N° 32333.
- Ley 7130 Código Procesal Civil.

Resoluciones y Decretos:

- Lineamientos para las Comisiones institucionales de ética y valores en la gestión de la ética.
- Principios Éticos para funcionarios públicos según Decreto N° 33146.
- Guía Técnica para la Auditoría de la Ética-Circular N° 03303 (DFOE-098) del 24/02/2009 por la CGR.
- Decreto Ejecutivo No. 17908-J de 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta No. 244 de 22 de diciembre de 1987.
- Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994, publicado en la Gaceta No. 25 del 03 de febrero de 1995.
- Decreto Ejecutivo N° 28170-J-MEP, de 01 octubre de 1999 publicado en La Gaceta N° 206 del 25 de octubre de 1999.

- Decreto Ejecutivo N° 33146-MP de 24 de mayo de 2006, publicado en La Gaceta N° 104 de 31 de mayo de 2006.

1.5 Exposición a la administración activa.

Según consta en el acta No. AI-008-2017 del 08 de noviembre de dos mil diecisiete, se presentan los resultados del estudio en mención al Director General, Director General Adjunto, a la expresidenta de la Comisión institucional de valores y dos funcionarias que integran actualmente dicho órgano colegiado.

1.6 Reseña histórica.

El 12 de diciembre de 1994 mediante el Decreto Ejecutivo N° 23944-J-C publicado en la Gaceta N° 25¹ se dispone la conformación de Comisiones Institucionales de Valores, con el objetivo de promover la ética en el servicio y contribuir a la eficiencia en el sector público, tarea asignada a la Comisión Nacional de Rescate y Formación de Valores (CNRV),² quien es la competente para dictar las políticas y objetivos, dirigir y coordinar las comisiones y la tarea de establecer una metodología uniforme de planeamiento que le permita darles seguimiento y evaluar periódicamente la eficiencia y eficacia de la gestión.

Para dar cumplimiento a lo establecido en dicho decreto, la Comisión Nacional, mediante acciones de investigación complementadas con los avances de la ética aplicada, el apoyo de especialistas nacionales e internacionales y con la experiencia de campo, ha desarrollado metodologías, herramientas, procedimientos que han permitido consolidar un Modelo de gestión ética para la función pública, coadyuvando al fortalecimiento de la ética aplicada en la administración pública, promoviendo y creando una cultura de integridad, probidad, transparencia, control interno y rendición de cuentas.

Dicho modelo constituye la base o guía a las Comisiones y unidades técnicas de ética y valores para la conducción técnica de la gestión ética en las instituciones públicas, con el liderazgo y responsabilidad del jerarca, titulares subordinados y la participación de la administración activa.

¹ 03 de febrero de 1995.

² Creada mediante el Decreto Ejecutivo No. 17908-J de 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta No. 244 de 22 de diciembre de 1987.

El concepto ético ha sido acogido por diversas leyes, reglamentos y directrices mencionadas en el apartado de Marco de Referencia dispuesto por la Norma 2.3 para el Fortalecimiento de la ética institucional.

2. RESULTADOS.

La Auditoría Interna del ICD³ como ente fiscalizador de la hacienda pública tiene la obligatoriedad de velar que se cumplan los aspectos éticos; por lo que en el siguiente apartado se desarrollan las oportunidades de mejora evidenciadas.

2.1 Riesgo reputacional.

Se define como: *“...un cúmulo de percepciones y opiniones que tienen los diferentes (clientes, trabajadores, proveedores, inversionistas, la comunidad cercana y la sociedad...) sobre una organización.”*⁴

La gestión del riesgo reputacional, debe contemplar aspectos tales como:

- a). Responsabilidad.
- b). Estrategia
- c). Funcionarios.
- d). Gestión.

La dirección del riesgo reputacional debería residir en los jefes, no obstante debe trabajarse en coordinación con las jefaturas de las unidades que conforma el Instituto; considerando para ello la ejecución y el logro del plan estratégico; así como analizar las percepciones y expectativas de los funcionarios sobre el interés, valores y compromiso para con el ICD.

En el país existe un órgano encargado de la fiscalización, conducción y apoyo a las comisiones de valores institucionales, denominado Comisión Nacional de Rescate y Formación de Valores (CNRV), creada para ejecutar los objetivos del Plan Nacional de Rescate de Valores, con la participación de Ministerios y otras instituciones de la Administración Central y Descentralizada.

Este órgano emitió un documento llamado “Lineamientos para las Comisiones institucionales de Ética y Valores”, los cuales deben ser atendidos para una correcta administración y gestión ética. Su finalidad a través de sus ocho apartados

³ Instituto Costarricense sobre Drogas.

⁴ Real Academia de la Lengua Española (RAE)

es dar a conocer al jerarca y la administración activa las funciones, las bases y la metodología bajo la cual trabajan las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores institucionales, como parte del proceso de formación continua.

La gestión del riesgo reputacional requiere que existan políticas apropiadas y planes de acción programados para contrarrestar los efectos nocivos que pueda desencadenar una inadecuada gestión de la reputación de la institución; y sobre este tema no se evidencia que el Instituto mantenga directrices que administren, definan y midan dichos riesgos.

El 28 de setiembre del presente año mediante el Acta N° 036-2017 esta Auditoría entrevista a la encargada de Recursos Humanos del ICD, obteniendo el siguiente extracto de afirmaciones en relación con los valores éticos y morales que demuestran la omisión de una correcta gestión del riesgo:

“Si existe el Código de Ética, no recuerdo en que año, fue publicado y de conocimiento de todo el personal, fue revisado por la Comisión Nacional de Valores. / Me parece que es muy general, sin embargo yo no tuve tiempo de estudiarlo a profundidad/ no existe un programa para la gestión de la ética, tampoco una metodología que mida la gestión de la ética institucional”.

El Director General Adjunto de la institución afirma lo comprobado por esta Auditoría sobre la omisión de una política que determine, analice, mida y mejore el compromiso y conocimiento de los funcionarios en la gestión de la ética laboral conforme lo afirmó en el siguiente párrafo:

“No, eso no está definido, ojalá podamos tener una tabla con interpretación de datos y calificaciones, ojalá y en un futuro se pueda realizar una evaluación más efectiva y puedan medir ese tipo de estándares”⁵.

La causa principal de las omisiones mencionadas lo ha sido la falta de una gestión proactiva por parte de los jefes y jefaturas en la elaboración de procedimientos para la gestión del riesgo, asociada a la poca acción que ha tenido la Comisión de Valores Institucional en los últimos meses, y como consecuencia de una inoportuna administración del riesgo reputacional radica un efecto negativo en la imagen que pueda percibir la sociedad, ante hechos de corrupción, malversación de fondos, conflicto de intereses, hurto, menoscabo de la Hacienda Pública, elementos

⁵ Acta AI-038-2017, 17 octubre 2017.

sensibles en las funciones diarias de la institución, en especial por la materia que se trata en el ICD tales como el narcotráfico, legitimación de capitales y lavado de activos.

La Norma 2.3 relativa a fortalecimiento de la ética institucional señala:

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.

Teniendo conocimiento sobre la existencia de un ente que se encarga de regular el tema ético en las instituciones es que esta Auditoría reitera a la Dirección General del ICD la importancia de retomar acciones que aseguren la gestión del riesgo reputacional. Si bien existe un “Manual de Valores Compartidos” en la institución, las acciones deben reflejarse en el trabajo diario de los funcionarios; por lo que es prudente que se construya un modelo de riesgos que puedan permear en los planes estratégicos con el fin de asegurar la imagen del ICD.

2.2 Alineación de la ética en los sistemas de gestión institucional.

Normalmente en los Sistemas de Gestión de las instituciones deben encontrarse estratégicamente la ética ajustada con la misión y visión de la entidad, por tal razón es necesario mencionar dichos elementos relativos al ICD.

Misión: *“El ICD es la entidad responsable de coordinar interinstitucional e intersectorialmente, el diseño de la Estrategia Nacional sobre Drogas, Actividades Conexas y Delitos Graves Vinculantes, así como de los planes, los programas y los proyectos que la operacionalizan; asimismo, es el encargado de monitorear y evaluar el nivel de avance y cumplimiento de aquellos esfuerzos emprendidos a favor de la salud, la seguridad, la integridad y la estabilidad económica del pueblo costarricense, todo en aras de un mañana mejor,*

Visión: *“...líder en los ámbitos nacional e internacional en temas relacionados con el consumo de drogas, la atención a personas consumidoras de sustancias lícitas e ilícitas, el control y la fiscalización de sustancias precursoras y demás químicos esenciales para la producción de drogas ilegales, la prevención y la represión del tráfico ilícito de drogas, la legitimación de capitales, el financiamiento al terrorismo, entre otras formas de*

criminalidad organizada, que respeta las competencias de los actores institucionales con los cuales coordina...⁶

Analizado el contenido del PEI⁷ 2017-2021, donde se relata los planes que debe seguir la administración activa del ICD en coordinación con la Dirección General se evidencia que la institución contempla los pilares éticos y morales emanados del “Manual de Valores Compartidos”, no obstante se omiten acciones que deben ejecutar los responsables para materializar lo planteado tales como: programas de tareas, planes de seguimiento y mejora, estrategias de comunicación y propagación, entre otros.

No fue posible conocer las actividades realizadas el presente año por la Comisión de Valores para ejecutar las tareas formuladas en el PEI 2017-2021; y sobre el tema se aplicó entrevista a una funcionaria quien es miembro⁸ actual de la Comisión Institucional de Valores, donde afirma que no ha sido posible valorar si la gestión ética está incluida en la Misión y Visión del ICD, no se tuvo evidencia de estudios, planes de trabajo, interpretación de datos, mediciones, indicadores que soportarán el trabajo de campo realizado por la Comisión de valores.

Procede señalar que la causa en la omisión de programas con actividades relativas a gestión de la ética en el Plan Estratégico, es precisamente la falta de acciones que debe dirigir el jerarca y trasladar a los demás miembros de la institución en procura de una pertinente diligencia, siendo que la Comisión Nacional de Rescate de Valores establece en el apartado Diagnostico y Definición del Marco Ético:

*“Gestionar y velar por la inclusión y mantenimiento de la Gestión Ética en el Plan Estratégico Institucional tanto en el Marco filosófico (Misión-Valores-Visión) **como en su Plan de acción** (el subrayado es nuestro)”.*

Ante la carencia de la Gestión ética en el Plan Estratégico institucional surge un efecto sumamente negativo, el riesgo de no culminar con éxitos los objetivos planteados en el PEI como en el PND.

⁶ Plan Estratégico Institucional 2017-2021

⁷ Plan Estratégico Institucional

⁸ Acta AI-037-2017 del 27 de setiembre del 2017.

La Comisión Nacional de Rescate de Valores establece lineamientos relativos a Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional, a saber:

“Coordinar y conducir técnicamente la implementación de la Política Ética y su plan de acción/ Orientar, asesorar y recomendar directrices en materia ética y axiológica/ Dar seguimiento al cumplimiento de compromisos éticos de las diferentes unidades institucionales/ Velar por la incorporación de las prácticas éticas en los diversos sistemas de gestión prestándose especial atención a aquellos de particular sensibilidad y exposición a los riesgos”.

La gestión ética en las instituciones es una estrategia global de su tarea a partir de la ética. Constituye una actuación autorregulada, que demanda la participación de todas las personas y contribuye a la toma de decisiones, aplicación desde la convicción de los principios y valores que en el desempeño de la función pública corresponde, la consolidación de la misión y visión, a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia el logro de los objetivos y a asumir responsabilidades frente a la ciudadanía.

Las instituciones del sector público deben asumir el compromiso en la construcción y consolidación de la gestión ética, incorporándola en la dinámica institucional, como un instrumento de gestión, que coadyuve con el compromiso de una gestión apegada al marco de legalidad, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y a garantizar a la ciudadanía una gestión transparente y oportuna; que lleve a la adopción de una cultura que impregna el quehacer institucional y el de todas las personas que participan en él hacia la excelencia y las mejores prácticas para cumplir los objetivos institucionales.

La institución tiene el reto de trasladar en acciones los planes y políticas que deriven del PEI, no basta con mencionarlos en los diversos documentos, tiene la obligación de implementarlos, modificarlos, medirlos y secuenciarlos de manera tal que se cumpla con los lineamientos y directrices que emane la Comisión Nacional de Rescate de Valores y también el Poder Ejecutivo con sus diversos Decretos sobre la materia.

2.3 Comisión de valores institucional.

La actual Comisión de valores del ICD fue juramentada el 29 de junio del año 2012, compuesta por funcionarios de las unidades de Asesoría Legal, Administrativa Financiera y Administración de Bienes en aquel entonces; y actualmente la conforman:

Comision de Valores Institucional		
Puesto	Plaza	Unidad
504664	Profesonal	Información y Estadística
503891	Profesional	Tecnologías de Información
502795	Técnico	Control y Fiscalización Precursores
501196	Técnico	Dirección Genral
501186	Profesional	Asesoría Legal

Estos cinco miembros es lo que queda de la última juramentación realizada en el año 2015, donde se nombró⁹ a la funcionaria que ocupa el puesto N° 501206 profesional de la Unidad de Inteligencia Financiera como presidente; sin embargo, dicha funcionaria renunció a su cargo el pasado 15 de marzo de 2017 argumentando carga laboral en su oficina que la limita a continuar como miembro activo, de igual forma el funcionario con el puesto N° 501219 de la Unidad de Recuperación de Activos por diversas actividades relacionadas con su puesto demitió a sus funciones como miembro de la Comisión, también lo hicieron las funcionarias con los puesto N° 503893 y N° 502793 de la Unidad de Programas de Prevención y Administrativo Financiero respectivamente.

Esta unidad conoció sobre los informes de gestión para los años 2014-2015 y 2016 presentados por la funcionaria que en aquel entonces presidía la Comisión. En sus aportes por escrito menciona la aprobación y divulgación del Código de Valores Compartidos del ICD, sesiones de trabajo, grupos de reflexión, actividades navideñas, reuniones de coordinación entre los miembros, reuniones con la CNRV, actividades que giraban en torno a las responsabilidades asumidas y a la propagación de los valores éticos y morales que deben prevalecer en la institución. A partir de la renuncia de la última funcionaria que fungió como presidenta, (31 de marzo del presente año), la Comisión Institucional no ha ejecutado acciones para lo cual fue creada. No se conoció sobre el miembro sucesor que cubriera el puesto vacante.

⁹ Circular DG-001-2015, del 12 enero 2015.

En conclusión no se ha atendido para este año el lineamiento 5.1 Objetivos de las Comisiones Institucionales que señala como objetivo principal promover la ética en el servicio y contribuir a la eficiencia en el sector público con liderazgo y responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados y la participación de la administración activa.

Entre las causas por la poca acción de la actual comisión, destaca la poca participación de la Dirección General como ente que dirige, ordena y lidera las acciones a ejecutar; en segundo término la indiferencia y resistencia de algunas jefaturas en las actividades lideradas por la comisión, pues en ocasiones no permiten que sus subalternos participen activamente; y en tercer plano la inercia de los miembros actuales que no se han pronunciado oportunamente.

Según la afirmación¹⁰ de uno de los miembros de la Comisión de Valores, la Dirección General en reunión sostenida con ellos el pasado mes de marzo quedo en tratar el tema en la reunión de jefatura, de la importancia de colaborar con los requerimientos de la Comisión y la necesidad de reclutar más funcionarios, y les volvería a convocar para la retroalimentación, situación que aún está pendiente, a pesar de que han transcurrido más de siete meses.

La ausencia de acciones por parte de la Comisión de Valores, no solo omite el cumplimiento de la normativa señalada desde la CNRV y los Decretos Ejecutivos, sino que también influye negativamente en el Plan Estratégico y el Ambiente de Control del ICD.

La norma 2.3 relativa al Ambiente de Control para el Fortalecimiento de la Ética indica:

“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 ética de la institución, y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión”

Por tanto, es conveniente que la Dirección General con el apoyo de las jefaturas retome esfuerzos por parte de la Comisión, asegurar la continuidad de los mismos y continuar la correcta gestión de la ética institucional.

¹⁰ Acta N° 037-2017, 27 de setiembre, 2017

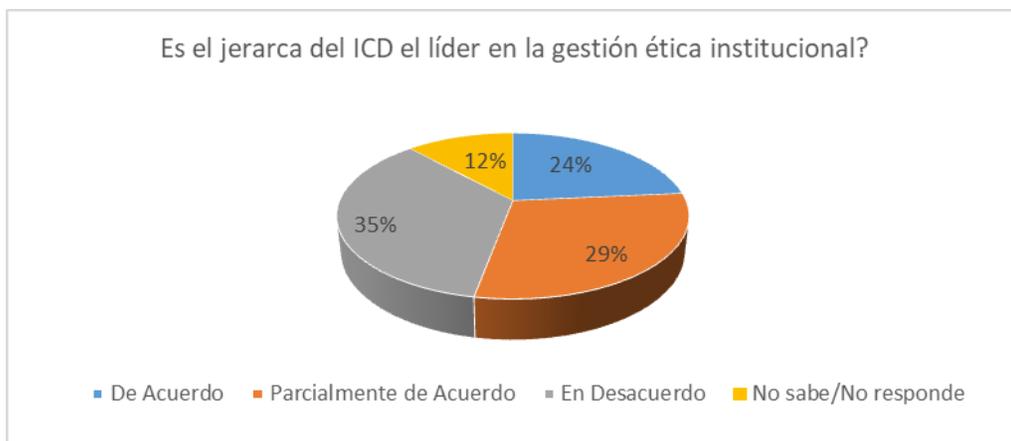
2.4 Resultados de la encuesta sobre gestión ética institucional.

En relación con el instrumento utilizado denominado encuesta, se tiene por objetivo identificar la percepción que los funcionarios tienen respecto al marco institucional en materia ética y su aplicación, se les solicitó que seleccionaran para cada pregunta la opción más congruente con su opinión respecto de las afirmaciones presentadas.

El instrumento se basa en un análisis de percepción válida y objetiva conformada por dieciséis preguntas que abarcan tres aspectos los cuales se detallan:

- programa ético.
- ambiente ético.
- integración de la ética a los sistemas de gestión institucionales.

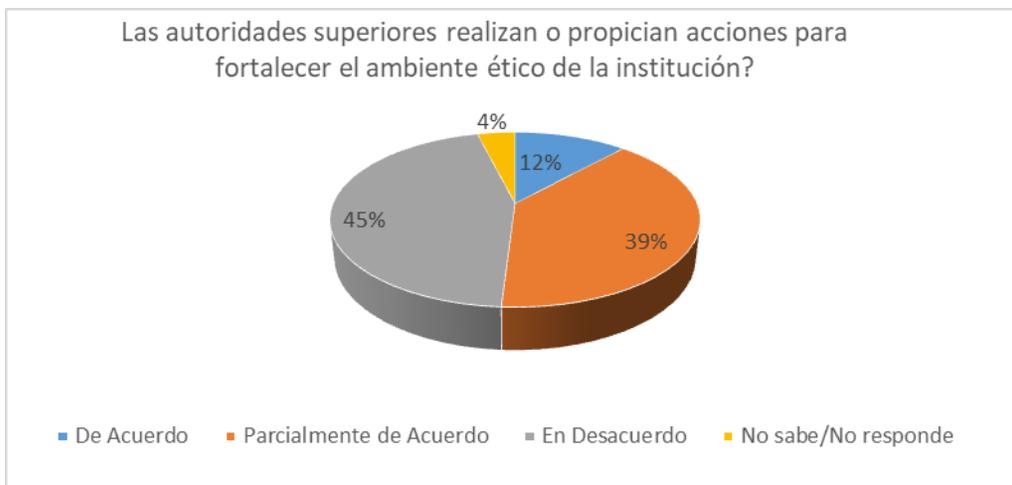
Cada afirmación está representada por un gráfico que muestra los criterios emitidos por los encuestados; obteniendo cincuenta y un respuestas aplicadas lo que representa más del cincuenta por ciento de los ochenta y ocho funcionarios en la actualidad; cuyos resultados se muestran mediante los siguientes gráficos:



Según los resultados de la primera afirmación, solamente un veinticuatro por ciento considera que el jerarca del ICD es el líder en la gestión institucional, contrariamente al treinta y cinco por ciento que está en desacuerdo de dicha aseveración.

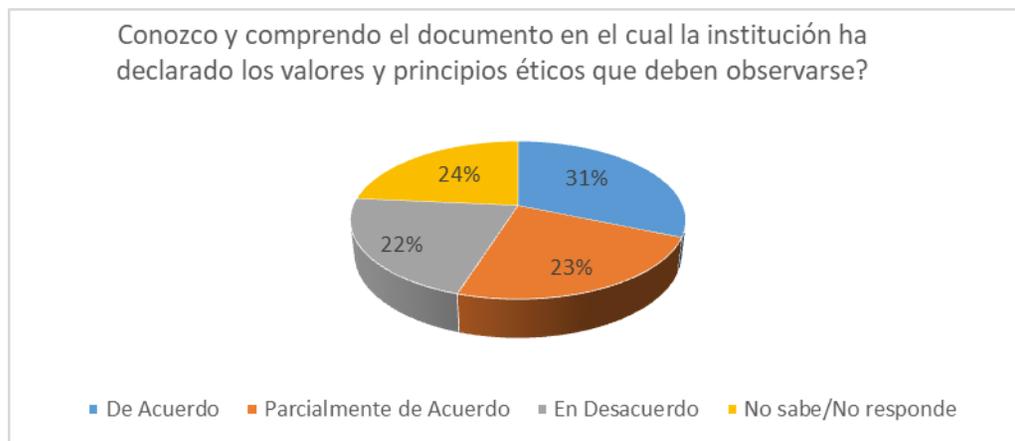


El criterio de los funcionarios sobre su participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos está completamente dividido, un treinta y uno por ciento está parcialmente de acuerdo, igual porcentaje para los que están de acuerdo y el veintiocho por ciento se considera en desacuerdo, lo ideal es que el cien por ciento de los funcionarios se sientan parte y comunicados de dichos valores.

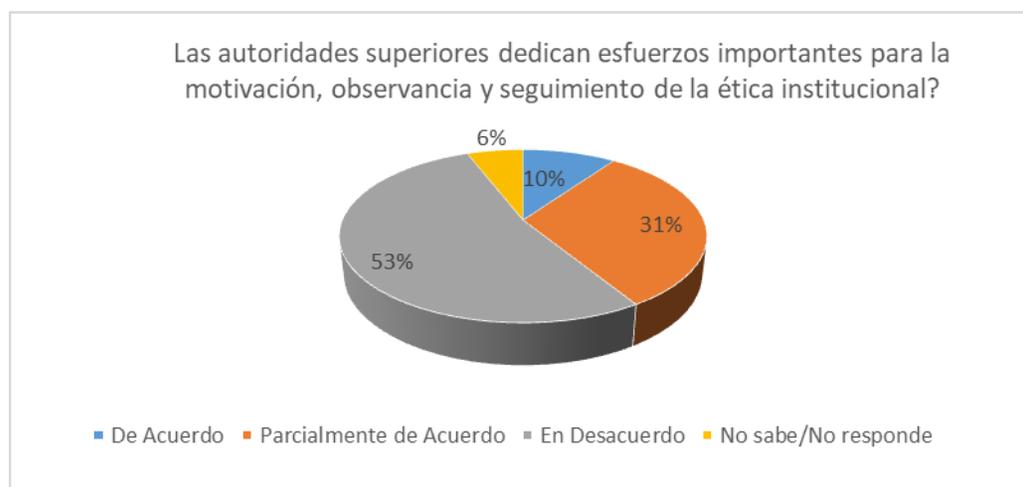


En este punto, un cuarenta y cinco por ciento de los encuestados están en desacuerdo y un treinta y nueve por ciento parcialmente de acuerdo que las

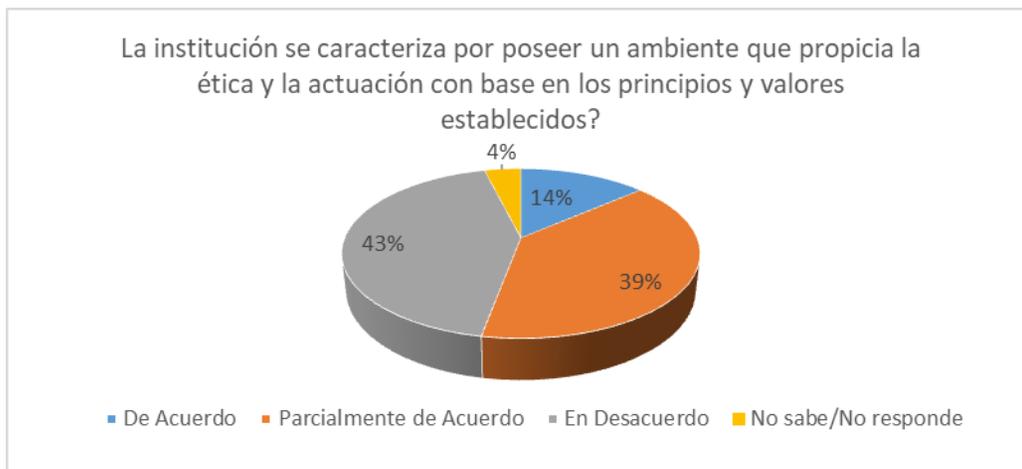
autoridades superiores realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético institucional.



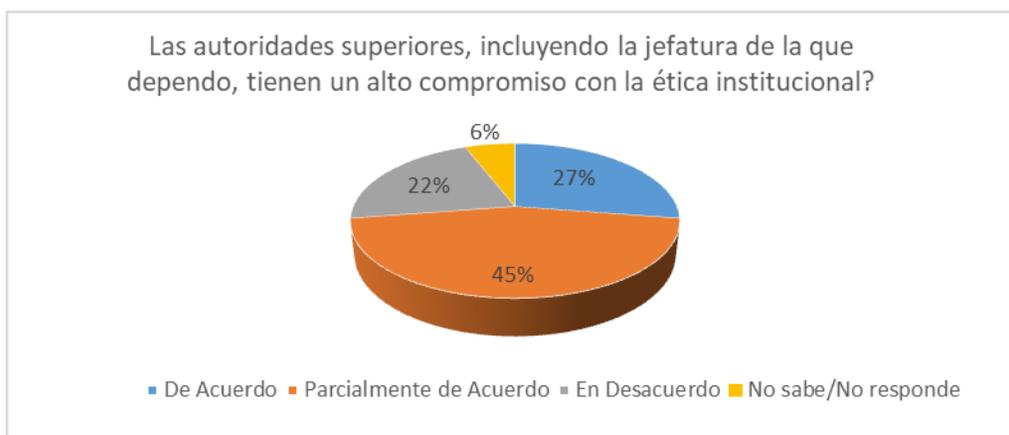
Se tiene que solamente el treinta un por ciento de los funcionarios conoce y comprende la declaración de valores y principios éticos conocido en el ICD como el Manual de Valores Compartidos, en contraparte con el veinticuatro por ciento que no sabe o responde al respecto.



Un importante cincuenta y tres por ciento está en desacuerdo que las autoridades dedican esfuerzos para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional y solo el diez por ciento avala dichos esfuerzos.

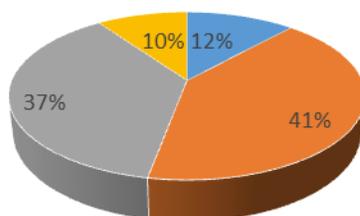


Para un cuarenta y tres por ciento de los encuestados la institución no se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.



En relación con el compromiso con la ética institucional que deben tener las autoridades superiores incluida la jefatura, el cuarenta y cinco por ciento desaprueba parcialmente la afirmación, lo que conlleva a interpretar que alguno no asume el compromiso.

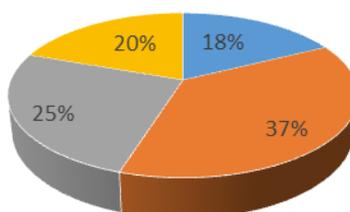
Lo que dicen y hacen las autoridades superiores es congruente con los valores y principios éticos institucionales y refuerza el comportamiento esperado y el compromiso con la ética?



■ De Acuerdo ■ Parcialmente de Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ No sabe/No responde

En esta afirmación los encuestados están divididos mayormente entre un cuarenta y un por ciento parcialmente de acuerdo y el treinta y siete por ciento en desacuerdo que lo que dicen y hacen las autoridades superiores es congruente con los valores y principios éticos.

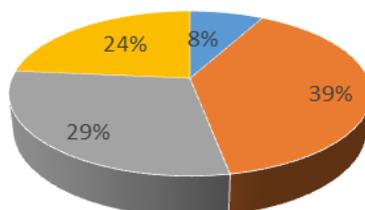
Conozco y comprendo los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de interés y las presuntas conductas antiéticas?



■ De Acuerdo ■ Parcialmente de Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ No sabe/No responde

En relación con los mecanismos para manejo de conflictos de interés y presuntas conductas antiéticas, solamente un dieciocho por ciento conoce al respecto.

Las autoridades institucionales siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas?



■ De Acuerdo ■ Parcialmente de Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ No sabe/No responde

Relativo a la atención que dedican las autoridades institucionales a presuntas conductas antiéticas, solo el ocho por ciento considera que es oportuna y confidencial, treinta y nueve por ciento parcialmente de acuerdo y el veintinueve por ciento considera que la atención de las autoridades no es efectiva, ni oportuna, ni confidencial.

Es importante que los jerarcas de la institución asuman la responsabilidad en el seguimiento y evaluación de la gestión ética, a través de los criterios emanados por los funcionarios se pueden determinar oportunidades de mejora relativas a la participación, divulgación, implementación, gestión, aplicación y mantenimiento de la ética institucional.

Por lo anterior, a través del presente estudio se tiene que la administración debe tener la capacidad de maniobrar, estimular, convencer con hechos a los funcionarios sobre la relevancia que implica llevar una correcta gestión en la ética pública, especialmente en tiempos donde se ha visto tan cuestionada.

La mejor herramienta ante la corrupción consiste en contar con funcionarios comprometidos con los objetivos institucionales, críticos, coherentes, conscientes, pero sobre todo capaces de transformar lo negativo en positivo. La ética debe ser el estandarte de cada funcionario en su vida personal como profesional, y solo se logra en que los jerarcas, altos mandos, jefaturas tengan pleno conocimiento y transmitan valores éticos y morales hacia los subordinados, asumiendo un papel de líderes positivos, y no dando cavidad a la predisposición, negatividad, delegación de funciones sin seguimiento o indiferencia.

3. CONCLUSIONES.

El Instituto Costarricense sobre Drogas omite un Modelo de Riesgo Reputacional que pueda influenciar en el Plan Estratégico Institucional, por cuanto no existe una adecuada administración del riesgo de la imagen, se omiten planes y programas de acción con actividades que coadyuven en la correcta gestión de la ética institucional.

No se evidenciaron instrumentos de evaluación para medir, definir e interpretar datos relativos al criterio de usuarios internos y externos sobre la gestión de la ética.

En relación con la alineación que debe prevalecer entre los Planes Estratégicos y la Gestión de la Ética, no fue posible comprobar las responsabilidades definidas, conforme a las estrategias planteadas en materia de ética que deben prevalecer desde la Dirección General y la Comisión de Valores Institucional.

Se conoció que desde el 31 de marzo del año en curso, la Comisión de valores institucional ha cesado sus funciones. En ese mismo periodo la funcionaria que fungía como presidenta, renuncia, detallando que la jefatura no le permite continuar en el cargo, debido a la carga laboral de la unidad a la que pertenece.

La institución no cuenta con instrumentos que puedan diagnosticar la percepción de los funcionarios respecto de la labor que desarrolla el ICD en materia de gestión ética y administración de riesgos, los cuales deben revelarse en el Plan Estratégico Institucional.

De la encuesta aplicada se percibe un desconocimiento por la administración activa sobre la transparencia, compromiso, liderazgo de los jefarcas y jefaturas, ambiente de control y administración de riesgo relativos a la gestión ética.

4. RECOMENDACIONES.

A la Dirección General.

a) Girar instrucciones a las jefaturas y Comisión de Valores Institucional para que trabajen en la elaboración de una Matriz de Riesgos que minimice el impacto de factores negativos y/o acciones de funcionarios que va en contraposición de la

ética y valores morales, procurando blindar de esta forma la imagen institucional ante la sociedad costarricense. (Véase el punto 2.1 de este informe).

b) Girar instrucciones a la Comisión institucional del ICD para que coordine con esa Dirección, en la elaboración de un plan de acciones que se ajuste al Plan Estratégico Institucional a partir de la gestión ética. (Revísese el punto 2.2 de este informe).

c) Girar instrucciones a las jefaturas de las unidades, el apoyo a los funcionarios asignados por la Dirección en la Comisión, de manera que asuman con responsabilidad los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Rescate de Valores. (Véase el punto 2.3 de este informe).

d) Girar instrucciones a las jefaturas para que avalen la participación de los miembros actuales en la Comisión de valores institucional, de manera que a corto plazo se retomen las funciones y se cumplan de conformidad con las directrices emitidas por la Comisión Nacional de Rescate de Valores. (Revísese el punto 2.3 de este informe).

e) Ante la omisión de una herramienta que evalúe, mida y proporcione seguimiento al compromiso de los funcionarios en relación con la gestión de la ética, debe esa Dirección General coordinar con las jefaturas y subordinados diseñar un instrumento de aplicación continua, con el propósito de interpretar resultados y enfatizar sobre aquellas oportunidades de mejora institucional de manera tal que se asegure la consecución de los objetivos determinados en el Plan Estratégico Institucional. (Véase el punto 2.4 de este informe).