
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL.

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 Origen.

Se atiende conforme el Plan Anual de Trabajo de esta Auditoría Interna para el presente periodo.

1.2 Aspectos objeto de estudio.

Evaluar la atención a las recomendaciones planteadas bajo el informe AI-009-2017 denominado “Gestión de la Ética Institucional”; de manera que se brinde una garantía razonable en los valores individuales y grupales de los funcionarios del ICD.

1.3 Alcance.

Comprende el período entre el 1° de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020; ampliándose en aquellos casos que sea necesario.

1.4 Marco de referencia.

- Constitución Política
- Ley General de Control Interno No. 8292.
- Lineamientos para las Comisiones institucionales de ética y valores en la gestión de la ética, emitido por la Comisión Nacional de Rescate de Valores.
- Principios Éticos para funcionarios públicos según Decreto No 33146.
- Guía Técnica para la Auditoría de la Ética-Circular No 03303 (DFOE-098) del 24/02/2009, Contraloría General de la República.
- Manual de Normas Generales de Control Interno para el Sector Público y las entidades y órganos sujetos a su fiscalización
- Manual de valores compartidos ICD.

1.5 Exposición a la administración activa.

Según consta en el acta No.AI-003-2021 del 26 de marzo del 2021, se presentan los resultados del estudio en mención al Director General, Directora General Adjunta y el Coordinador actual de la Comisión de Valores.

1.6 Conceptualización.

El vocablo ético¹ nace del vocablo griego antiguo “ethos” cuyo significado es relativo a las costumbres y el término moral proviene del latín mores-costumbres referido al conjunto de principios y normas que regulan el comportamiento del hombre en todas las esferas de la vida.

La ética es una ciencia filosófica que estudia la moral como forma de conciencia social, se divide en normativa y teoría de la moral, establece un código moral de la conducta, la ética no es solamente normativa, sino que apela a la razón y voluntad de los hombres mediante reglas, no sería posible la vida en sociedad si esta no es normada.

Por otra parte, los valores humanos² son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social, uniendo los dos términos los valores éticos son guías de comportamiento que regulan la conducta de un individuo.

Al unir ambos términos se visualiza Ética Institucional³ que es el conjunto de aspiraciones morales de una entidad.

2. RESULTADOS.

Las actividades consideradas en este estudio se evaluaron con base en la jerarquía jurídica relativa a leyes, reglamentos, decretos, directrices y disposiciones relevantes en materia de ética.

¹ [https://www.google.com/search termino ética.](https://www.google.com/search%20termino%20ética)

² [https://www.google.com/searchvalores+humanos.](https://www.google.com/searchvalores+humanos)

³ <https://www.google.com/searchterminoeticainstitucional>

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

En los siguientes apartados se desarrollan las oportunidades de mejora evidenciadas, donde se incorpora la evaluación de las recomendaciones emanadas en el informe objeto de evaluación, y en caso de existir nuevas se incorporarán.

2.1 En el tema de “riesgo reputacional”.

Previo a abordar el tema se puede decir que el concepto sobre reputación⁴, es un activo de construcción social creada y mantenida a través de un proceso de legitimación, e implica una continua sucesión de evaluaciones puntuales de las actuaciones de la institución en cada momento, cuyo veredicto debe basarse en acciones dentro del marco institucional.

La reputación exige además proactividad, en el sentido de actuar afirmativamente y decidir anticipadamente según el marco de lo que se quiere compartir o mostrar al público tanto interno como externo. Lleva implícita la excelencia, ya que representa un esfuerzo ininterrumpido y creciente que no se agota en ninguno de sus logros parciales.

En el informe que se revisa se recomendó a la Dirección General de ese entonces que “Girara instrucciones a las jefaturas y Comisión de Valores Institucional para que trabajaran en la elaboración de una Matriz de Riesgos que minimizara el impacto de factores negativos y/o acciones de funcionarios que va en contraposición de la ética y valores morales...”.

Al respecto, mediante oficio AI-005-2021 se consulta a los actuales directores sobre el cumplimiento de lo mencionado, e indican en oficio DG-021-2021 del 02 de febrero del 2021.

“La Comisión de Ética y Valores del ICD, cuya conformación ya había sido compartida a esa Auditoría Interna, está en completa comunicación con la Comisión Nacional de Valores, con la finalidad de retomar el retraso de 10 años que según la misma Comisión Nacional tiene la institución en las obligaciones sobre ética y valores. Por tal motivo se pretende que para los primeros meses del año se tenga avalado el Plan de Trabajo de la Comisión Institucional de Valores, apegado al 100% de los requerimientos mínimos dictados por la Comisión Nacional. Una vez que se tenga esa información podremos saber con exactitud si se tiene contemplada la

⁴ RAO 1994

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

elaboración de la citada Matriz de Riesgos solicitada en el oficio de marras, o bien algún otro instrumento de ese estilo.”.

En relación con los diez años de rezago que tiene el ICD en las obligaciones sobre ética y valores, en cuestionario 001-2021⁵ señala el funcionario puesto 501174 quien funge como coordinador en la Comisión Institucional de Valores que:

“Con la Comisión Nacional de Ética y Rescate de Valores coordina la planificación, se recibe una capacitación mensual que se ha extendido a todos los miembros de la Comisión Institucional, de manera que cuando falte el coordinador se garantice que habrá una probabilidad muy amplia que haya presencia del ICD en estas actividades. La comunicación inicial del año anterior ha permitido pasar a la acción acorde la disponibilidad de tiempo, estar al día requerirá un largo plazo, que dicho sea de paso está condicionado al impulso que ofrezca las autoridades del ICD.”.

Por lo indicado por la Directora General Adjunta y el Coordinador de la Comisión de Ética y Valores de este instituto, la recomendación no se ha cumplido; sin embargo, es importante resaltar las acciones realizadas por la actual comisión para ir integrando el ICD en las actividades institucionales de la mano de la Comisión Nacional de Rescate de Ética y Valores (CNEV)⁶, que corresponden a reuniones, webinar, correos a los funcionarios con motivos de valores éticos, con el fin de minimizar la brecha que hasta el momento existe en el Instituto.

Es por ello, necesaria la elaboración de una matriz de riesgo que contemple análisis de riesgo sobre los procesos internos en áreas sensibles como de la demanda, control de la oferta de drogas, la prevención y la represión de la legitimación de capitales, así como el comportamiento de los funcionarios, el impacto de sus resultados en la sociedad, respuestas asertivas, o la confianza del ciudadano mediante datos medibles científicamente.

Existen cuatro afectaciones reputacionales que se pueden considerar: Servicio al cliente, carencia de recursos, incumplimiento de los deberes de la institución y deficiencias en el uso de la página web o la ausencia de una línea clara de comunicación, mismas que permiten poner valor a la gestión y a la transparencia

⁵ 8 de febrero 2021

⁶ 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.

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

de la información, evitando de este modo impactos negativos, los cuales solo se reflejan si se realiza la matriz de riesgo, considerando los objetivos del plan estratégico.

Como se indicó, la recomendación emitida por esta Auditoría en el 2017 todavía está pendiente a ejecutar por cuanto carece de la realización de matriz de riesgo, por lo que es pertinente mencionar la norma 3.1 del Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público señala:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben definir, implantar, verificar y perfeccionar un proceso permanente y participativo de valoración del riesgo institucional, como componente funcional del SCI. Las autoridades indicadas deben constituirse en parte activa del proceso que al efecto se instaure.”.

También, el artículo 14 de la Ley General de Control Interno dispone que el jerarca y los titulares subordinados deben identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas; analizar el efecto posible de los riesgos, su importancia y la probabilidad; definir acciones para administrarlos; y adoptar las medidas para el funcionamiento adecuado del sistema de valoración del riesgo.

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

Como segunda recomendación se indicó que “la Comisión institucional del ICD coordinara con la Dirección en la elaboración de un plan de acciones que se ajuste al Plan Estratégico Institucional a partir de la gestión ética”, esto por cuanto se había analizado el actual Plan Estratégico Institucional 2017-2021 y se había indicado que a pesar de que la institución contempla los pilares éticos y morales emanados del “Manual de Valores Compartidos”, 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.

De dicha recomendación se consultó a los directores⁷ indicando que: “Durante el primer semestre del año anterior, la Dirección General aprobó la metodología para arrancar el nuevo proceso de Planificación Estratégica Institucional, asignado a la Unidad de Planificación Institucional (UPLA), dentro de esa propuesta de trabajo se contempla la

⁷ Oficio DG-021-2021 del 02 de febrero del 2021

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

actualización de los valores y la política dirigida al fortalecimiento de estos. La Dirección General girará instrucciones a la UPLA para que una vez que haya cumplido con el proceso del PEI 2021-2025, se elabore el citado Plan de Acción.”.

Por lo señalado por la Directora General Adjunta, la recomendación no se ha cumplido y es pertinente que la Dirección General continúe pendiente de las instrucciones giradas a la Unidad Panificación (UPLA), para la configuración de un plan de acción que identifique metas y líneas de acciones para el logro de objetivos éticos-morales que admitan la toma de decisiones fundamentales tanto de carácter estratégico como operativo dentro de la Institución.

Sobre el particular el Programa de Ética y Valores, elaborado por la Comisión Institucional del Servicio Civil, establece:

“La ética de las instituciones es una necesidad sentida para un desarrollo sostenible y para el fortalecimiento de la democracia, el respeto por el ser humano y la utilización óptima de los recursos públicos en la misión propia de cada una de las instituciones⁸.”.

Continúa señalando.

“Desde esta perspectiva, las organizaciones públicas requieren de una ética orientada al bien común, cimentada en valores como: transparencia, rendición de cuentas, responsabilidad, prudencia, humanismo, objetividad, calidad de los servicios y moralidad.”.

Por otra parte, los “Lineamientos para las Comisiones Institucionales de ética y Valores en la Gestión ética” dictados por la Comisión Nacional de Rescate de Valores establece el apartado “alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional”, en el cuál señalan los siguientes puntos:

- a) Coordinar y conducir técnicamente la implementación de la Política Ética y su plan de acción.
- b) Orientar, asesorar y recomendar directrices en materia ética y axiológica.
- c) Dar seguimiento al cumplimiento de compromisos éticos de las diferentes unidades institucionales.

⁸ Bernardini, 2009, pág. 14.

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

d) 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.

Para seguimiento y evaluación de la gestión ética la Comisión Nacional de Rescate de Valores recomienda lo siguiente:

a) Verificar todo lo relativo a la participación, divulgación, implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y mejora del Proceso de Gestión Ética, mediante su programa ordinario de trabajo y rendir el informe oportunamente al jerarca.

b) Coordinar con las diferentes instancias institucionales la ejecución de estrategias y actividades para el mantenimiento y mejora continua de la Gestión Ética Institucional.

Como se puede ver con base en lo enumerado, la Comisión Institucional de Valores debe plantear dentro de su accionar que los funcionarios se identifiquen con la misión, visión y valores, la participación de objetivos estratégicos de la organización que permitan medir el cumplimiento del marco institucional; siendo que para el 2020 la actual comisión realizó dos diagnósticos: casuístico y de opinión y percepción, quedando por definir" los aspectos relativos a:

1. Recepción de encuestas para el diagnóstico de opinión y percepción
2. Distribución de tareas para la respectiva tabulación y descripción.
3. Preparación de tablas gráficos y otros.

Sobre estos puntos, se consultó al funcionario coordinador de la comisión institucional mediante correo electrónico del 3 de marzo de los corrientes, indicando que:

“No hay pendientes del 2020, hay procesos iniciados desde el año anterior, los tres puntos por usted mencionados ya se concluyeron como parte de una labor que tiene varios componentes y que continuaremos Dios primero este 2021, con el plan de trabajo que formalizaremos este mes de marzo con la guía de la Comisión Nacional de Valores.”.

Por lo anterior, es necesario la continuidad de plan de trabajo para concluir con las encuestas de opinión y percepción, como instrumento que permite detectar áreas de oportunidad de mejora en temas de gestión de la ética y valores, fortaleciendo con ello la cultura institucional y permitiendo el alineamiento de la

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

organización hacia el logro de sus fines u objetivos, ello por cuanto no solo va a detectar posibles debilidades sino para mejorar y lograr la formulación de acciones o lineamientos internos, así como la implementación de herramientas de medición y seguimiento de la gestión ética institucional.

Para el logro de estos instrumentos, la Norma 2.3.2 relativo a Elementos informales de la ética institucional del manual de Normas de Control Interno para el Sector Público señala que:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer los elementos informales del ambiente ético institucional, a fin de asegurar que apoyen el funcionamiento, en la gestión cotidiana, de los factores formales vigentes. En ese sentido, deben contemplar factores tales como los siguientes: a. El clima organizacional. /b. El estilo gerencial. /c. Los modelos de toma de decisiones. /d. Los valores compartidos. /e. Las creencias. /f. Los comportamientos de los distintos integrantes de la institución, y su ajuste a los valores y demás mecanismos que sustentan la ética institucional.”.

2.3 Participación en la comisión.

Sobre este punto se recomendó a la Dirección de ese entonces “Que las jefaturas avalaran la participación de los miembros actuales en la Comisión de valores institucional, de manera que a corto plazo se retomaran las funciones y se cumplan de conformidad con las directrices emitidas por la Comisión Nacional de Rescate de Valores.”.

Recomendación que se giró en vista de que esta Auditoria había determinado que la anterior comisión había realizado pocas acciones por la indiferencia y resistencia de algunas jefaturas en las actividades lideradas por la comisión, pues en ocasiones no permiten que sus subalternos participen activamente.

Actualmente, se identificaron avances importantes en esta recomendación por parte de la Dirección General, al nombrar una nueva comisión de Valores en el ICD el 21 de abril del 2020, comunicado a las jefaturas mediante oficio M-DG-047-2020, como lo señala Directora General Adjunta en oficio DG-021-2020 que:

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

“Desde el año pasado 2020, la Dirección General retomó el establecimiento de las Comisiones, y dentro de las nombradas y activadas se encuentra la Comisión de Ética y Valores del ICD, misma que trabaja bajo los lineamientos girados por la Comisión Nacional de Valores.”.

Al respecto, la comisión actual se constituye con los siguientes funcionarios:

Puesto	Plaza	Unidad
501206	Prof. jefe Serv. Civil 1	Unidad Inteligencia Financiera
509719	Profesional Serv. Civil 1-A	Unidad Recuperación de Activos
501233	Profesional Serv. Civil 3	Unidad Proyectos de Prevención
501197	Oficinista Servicio Civil 2	Unidad Administrativo Financiero
501197	Profesional jefe Serv. Civil 1	Unidad Información y Estadística

El funcionario coordinador, manifiesta que han realizado lo siguiente para incorporar actividades de valores en el ICD.

“Se han realizado “jornadas de sensibilización”, enlaces virtuales para participar de conferencias conducidas por autoridades internacionales en el tema de la ética, se ha hecho presentación de videos para reflexionar, con convocatoria obligatoria por parte de la Dirección General del ICD.”.

También, los integrantes de dicha comisión señalaron en las respuestas obtenidas en los cuestionarios realizados que han ejecutado las siguientes acciones:

- Se han realizado aproximadamente 15 reuniones⁹, incluida una capacitación inicial que fijó el derrotero que viene transitando la Comisión Institucional”.
- Se realizaron 15 reuniones aproximadamente, en estas se encuentran las que se ejecutaron con los funcionarios del ICD (1 por piso), estas últimas fueron las que nos ayudaron a conocer el rumbo al cual debía seguir la Comisión de Ética y Valores del ICD.
- Se han implementado algunos procesos de sensibilización; invitaciones algunas webinar; conferencias en temas relacionados con valores; reuniones donde se aborden temáticas de interés para el personal del ICD.

⁹ Cuestionarios AI-001-2021, AI-002-2021, AI-003-2021, AI-005-2021.

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

➤ El año pasado se realizó una exposición vía webex, donde se tocaron temas importantes de ética y valores y se permitió a funcionarios expresar sus opiniones al respecto, así como se ha enlacedo charlas de la Comisión Nacional de Valores para que los funcionarios si tenían un espacio en su tiempo pudieran conectarse y al menos escuchar la charla.

Por lo indicado, se determina que a pesar de la crisis sanitaria existente, la comisión de valores realizó actividades que permitieron retomar la incorporación del Instituto en la Comisión Nacional de Rescate de Valores, como lo señalan en el Plan de Trabajo 2020, donde estipulan seis acciones para la formulación de valores dirigidas a todos los funcionarios del ICD, no obstante, en dicho Plan señalan en observaciones: “Cuando se indica la participación de la totalidad de miembros de la Comisión Institucional, la misma ha estado sujeta a las prioridades laborales de las unidades a las que pertenecen”.

Observación que muestra que las jefaturas avalan la participación de sus subalternos en la Comisión de Ética y Valores, no obstante, declinan a que se incorporen como lo señalan los Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética establece que:

“El jerarca y los titulares subordinados, tendrán la responsabilidad de: f) Destinar los recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios para la eficaz implementación de las funciones que le sean asignadas a la Comisión Institucional de Ética y Valores.”.

La recomendación está parcialmente cumplida debido pues debe existir un compromiso superior de parte de la Dirección General y de las jefaturas a coadyuvar a la comisión a fomentar actividades para mantener altos niveles éticos como instrumento de valor para la gestión institucional, como lo señalan los Lineamientos citados.

La Norma 2.3 del Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público establece que el “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.”.

2.4 En el tema de percepción de la ética.

En el informe AI-009-2017 se recomendó a la “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.”.

La recomendación no se ha cumplido por cuanto no se evidenciaron acciones realizadas por los anteriores directores generales para implementar un instrumento que permitiera diagnosticar la percepción de los funcionarios respecto de la labor que desarrolla el ICD en materia de gestión ética y administración de riesgos, sin embargo, la actual Directora General Adjunta señaló en oficio DG-021-2021 que:

“Luego de que el Plan Estratégico Institucional (PEI 2021-2025), haya sido formulado por la UPLA y aprobado por el Consejo Directivo del ICD. La Dirección General se compromete a coordinar lo necesario con la UPLA para que incorpore en su POSI 2022, la inclusión en el SIGMA de los componentes necesarios que permitan analizar el comportamiento de riesgos de gestión de la ética, y que sea esa misma Unidad institucional la que acompañe y asesore a las otras Unidades y Órganos Staff del ICD en la consecución de esos compromisos.”.

Es importante mencionar la conveniencia de dar cumplimiento a los objetivos institucionales relacionados con las acciones a desarrollar en materia de ética, de manera que se plasme una buena planeación y programación de actividades éticas, atendiendo con ello lo dispuesto en la norma N.º 4.4.1¹⁰, sobre el deber que tiene el jerarca y los titulares subordinados, de establecer medidas pertinentes en cuanto a la documentación y registro de la gestión institucional en este caso en ética y valores.

También, el artículo 15¹¹ establece la responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados, en cuanto a documentar y registrar adecuadamente las actividades que se realicen a nivel institucional, las cuales deberán ser administradas y mantenidas apropiadamente.

¹⁰ Normas Generales de Control Interno para el Sector Público.

¹¹ Ley General de Control Interno N° 8292.

Por lo anterior, es necesario que la Dirección General contemple continuar fortaleciendo acciones atinentes al cumplimiento de las responsabilidades al programa institucional en ética y valores, incorporando actividades en áreas sensibles y de alto riesgo promoviendo la transparencia en la gestión institucional.

Además, la planificación ético-estratégica consiste en vincular toda la plataforma ética (misión, visión, objetivos estratégicos) con los principios éticos y valores comúnmente aceptados o compartidos por la administración mediante elementos formales e informales que propicien una gestión institucional apegada a altos estándares de conducta en el desarrollo de las actividades, como lo estipula también la norma de 2.1 del Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público como lo establece en el inciso b).

Entre esos elementos se pueden contemplar un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) como planeación estratégica que permita como herramienta realizar un estudio de la institución en ética y valores, donde resalte las características de factores internos o externos que afecten al ICD tanto en forma positivo como negativos, acciones que permitan anticipar las amenazas y aprovechar las oportunidades para fortalecer la gestión institucional.

A la vez, es conveniente que los resultados de un análisis FODA no queden en papel, sino que es necesario un plan de acción, con objetivos alcanzables y delimitados por fechas para asegurar el cumplimiento de las estrategias creadas a partir del análisis FODA, priorizando mediante una estrategia las debilidades y amenazas, acciones que pueden ejecutar la Comisión de Valores Institucional y la Unidad de Planificación Institucional.

2.5 Del código de ética.

En el 2014 el ICD publicó el Manual de Valores Compartidos del ICD, como un manual que constituyó un marco que encausará la construcción y consolidación de la gestión ética del ICD, por lo que se asumió como fundamento para guiar las conductas y el correcto proceder de los funcionarios, el cual se realizó con la asesoría y guía de una funcionaria de la Comisión Nacional de Valores no obstante dicho documento está desactualizado.

Actualmente, no se cuenta con un manual actualizado ni con un código de ética que considere los principios y valores éticos que deben prevalecer en la

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

Institución, mismos que deberán reflejarse en el comportamiento de todos los colaboradores, de forma que permita una actuación congruente con el marco estratégico institucional.

El código de ética¹² es un documento compuesto por una serie de valores y normas que han sido establecidos para regular los comportamientos y actitudes de las personas que forman parte de una organización, es formulado con la finalidad de crear un marco normativo que controle las acciones de las personas o conductas organizacionales, así como establecer los valores que deben ser respetados y considerados por todos los profesionales de un área de trabajo o por los integrantes de una institución para orientar en la toma de decisiones.

Para implementar un código de ética es necesario considerar los siguientes puntos: fundamentación filosófica, valores compartidos, acciones congruentes, compromisos éticos, pautas para las relaciones, aplicación en el quehacer institucional.

Dicho código debe expresar claramente los estándares de integridad que se esperan de las actuaciones de la organización; debe informar a todos los miembros de la entidad acerca de lo que se espera de ellos, ofreciendo guías y orientaciones para la acción; y debe regular éticamente los comportamientos de los miembros de la organización, enunciando los valores y directrices que deben guiar las actuaciones.

Además, se fortalecen los compromisos, las comunicaciones asertivas y los fundamentos sobre los cuales se basa una institución en todo tipo de actividad y entorno para la toma de decisiones; la ética consiste siempre en la realización de valores, y por tanto, la ética profesional se ocupa de ellos. Pero lo que define la profesión no es un valor o varios valores en sí, sino una práctica en las funciones.

Sobre la existencia de un código de ética se consultó al coordinador e integrantes de la comisión de valores, quienes indicaron en los cuestionarios lo siguiente:

¹² <https://www.todamateria.com/codigo-de-etica>

“Hemos consultado a la Comisión Nacional al respecto y en principio nos corresponderá si Dios lo permite hacer un Código de Ética. / No. / En coordinación con la Comisión Nacional, se está en el proceso de este.”.

Por lo señalado, es importante que los directores como jefes institucionales y los titulares subordinados, según sus competencias, establezcan y divulguen factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo un código de ética o similar, como lo señala la norma 2.3.1 inciso b) del manual de Normas de Control Interno para el Sector Público.

Para formular el Código de ética en la institución es importante que la Comisión institucional de Valores considere un diagnóstico o actividades donde se apliquen principios éticos que coinciden en la ética pública (ética de los derechos, ética de los deberes, ética de la responsabilidad y ética del cuidado¹³) identificando los principios significativos y valores éticos que deben guiar las actuaciones de los funcionarios del ICD en los diversos puestos de trabajo.

Por lo anterior, el Código de Ética, es apenas uno de los primeros pasos en la construcción de una cultura de integridad en la institución, por lo que es necesario acciones estratégicas encaminadas a obtener beneficios internos y externos como incrementar el compromiso de los funcionarios en la toma de decisiones y reducir la supervisión directa en la conducta de las personas, mejoramiento en la confianza del público y fortalecer la imagen institucional.

2.6 De la Unidad técnica de ética y valores.

Conforme a los Lineamientos para las Comisiones institucionales de ética y valores en la gestión de la ética, emitido por la Comisión Nacional de Rescate de Valores, las instituciones descentralizadas tienen la obligación de conformar una comisión de ética y valores y una unidad técnica que sea la encargada de promover, formar y fortalecer la ética en el ICD en coordinación con la Comisión institucional de valores.

Dicha unidad es la encargada de ser el enlace con la Comisión Nacional de Rescate de Valores, brindar inducciones y formaciones a los funcionarios que

¹³ La ética del cuidado surge al reconocer la vulnerabilidad y la dependencia del ser humano cuando, a lo largo de su vida, pasa por momentos en los que no puede cuidar de sí mismo y precisa de otros para vivir y encontrar su bienestar.

AUDITORIA INTERNA

INFORME FINAL AI-002-2021

integran la comisión institucional de ética y valores; así como, diseñar la estrategia para unir todos los diferentes programas y áreas de esta institución, mediante la implementación y ejecución del Plan estratégico en la cultura de valores, generando actividades para fomentar los mismos en fortalecer la misión y visión Institucional.

En el período 2014, la Comisión Nacional de Rescate de Valores publico los Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética, el cual señala sobre la conformación de una Unidad Técnica:

“...Lo óptimo es contar también en cada institución con una Unidad Técnica de Ética y Valores que, por su labor y ejecución permanente, es de vital importancia para la implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética en todas las dependencias y en todo el accionar de la institución de manera sistemática y continua.”.

Continúa diciendo.

“La Unidad Técnica de Ética y Valores debe contar con personal permanente, a tiempo completo y para la sostenibilidad de esta unidad se le debe asignar los recursos presupuestarios, técnicos y humanos necesarios para el desarrollo de sus actividades y responsabilidades, asegurando su financiamiento y permanencia por ser la encargada de la ejecución de las acciones para la implantación, consolidación, seguimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética. Esta unidad no sustituye a la Comisión, sino que la complementa al encargarse de la ejecución de las acciones para implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética; también estará subordinada administrativamente al jerarca como unidad staff.”.

Además, es importante indicar que la Unidad Técnica, no sustituye a la Comisión, sino es un complemento a la ejecución de las acciones para la implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética. De tal manera que, mientras no se encuentre establecida la Unidad Técnica de Ética y Valores, le corresponderá a la Comisión asumir las funciones.

La falta de creación de una Unidad Técnica de Ética y Valores, podría provocar un riesgo estratégico al omitir acciones en materia de ética y valores; la cual debe contar con normativa que permita mantener actualizado el proceso de

gestión ética institucional, conforme la normativa vigente y las disposiciones técnicas de la Comisión Nacional de Rescate de Ética y Valores.

Por lo anterior, la norma 2.5 del Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público señala que:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias y de conformidad con el ordenamiento jurídico y las regulaciones emitidas por los órganos competentes, deben procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos. Dicha estructura debe ajustarse según lo requieran la dinámica institucional y del entorno y los riesgos relevantes.”.

3. CONCLUSIONES.

El Instituto Costarricense sobre Drogas tiene 10 años de rezago en las obligaciones sobre ética y valores, por lo que se carece de una matriz de riesgo, no obstante, han existido avances en acciones realizadas por la actual comisión para ir integrando el instituto en las actividades institucionales de la mano de la Comisión Nacional de Rescate de Ética y Valores (CNEV).

El ICD carece de un instrumento que permita detectar áreas de oportunidad de mejora en temas de gestión de la ética y valores, para fortalecer la cultura institucional y permitir el logro de sus fines u objetivos, así como la implementación de herramientas de medición y seguimiento de la gestión ética institucional.

Se identificaron avances importantes por parte de la Dirección General, al nombrar una nueva comisión de Valores en el ICD el 21 de abril del 2020, no obstante, las jefaturas avalan la participación de sus subalternos en la Comisión de Ética y Valores declinan a que se incorporen como lo señalan los Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética.

No se evidenciaron acciones realizadas para implementar un instrumento que permitiera diagnosticar la percepción de los funcionarios respecto de la labor que desarrolla el ICD en materia de gestión ética y administración de riesgos, aspecto que omite dar cumplimiento a los objetivos institucionales relacionados con las acciones a desarrollar en materia de ética.

Actualmente, no se cuenta con un código de ética que considere los principios y valores éticos que deben prevalecer en la Institución, mismos que deberán reflejarse en el comportamiento de todos los colaboradores, de forma que permita una actuación congruente con el marco estratégico institucional.

Conforme al decreto ejecutivo No. 23944-JC, las instituciones descentralizadas tienen la obligación de conformar una unidad técnica que sea la encargada de promover, formar y fortalecer la ética en coordinación con la Comisión institucional de valores, la cual no sustituye a la Comisión, sino es un complemento en la ejecución de las acciones para la implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética.

4. RECOMENDACIONES.

A LA DIRECCIÓN GENERAL.

1. Girar instrucciones a la Unidad de Planificación y la Comisión institucional de Ética y Valores, para que en coordinación con las jefaturas realicen las acciones necesarias para la elaboración de una matriz de riesgo, que incluya procesos internos en áreas sensibles, así como el comportamiento de los funcionarios, con la finalidad de proteger la imagen institucional. Véase lo indicado en el punto 2.1 del informe.

2. Ante la omisión de un plan de acción que identifique metas y líneas de acción para el logro de objetivos éticos-morales en la toma de decisiones de carácter estratégico como operativo dentro de la Institución, debe la Dirección General coordinar con la Unidad Panificación (UPLA) y la Comisión de ética y valores la implementación de un instrumento que permita detectar áreas de oportunidad de mejora en temas de gestión de la ética y valores. Ver lo comentado en el punto 2.2.

3. Girar instrucciones a las jefaturas de los funcionarios que integran la comisión de ética y valores, les permitan mantener una participación activa y responsable en el cumplimiento de las directrices emitidas por la Comisión Nacional de Rescate de Valores, de manera que a corto plazo se logré fomentar actividades con altos niveles éticos como herramienta de valor para la gestión institucional. Véase lo señalado en el punto 2.3.

4. Ante la ausencia de un instrumento que permitiera diagnosticar la percepción de los funcionarios respecto de la labor que desarrolla el ICD en materia de gestión ética y administración de riesgos, debe la Dirección General en coordinación con Unidad de Planificación y la Comisión de Valores realizar un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) como planeación estratégica que permitan anticipar las amenazas y aprovechar las oportunidades para fortalecer la gestión institucional. Ver punto 2.4 de este informe.

5. Girar instrucciones a la Unidad de Planificación para que, en coordinación con la Comisión de ética y Valores, implementen y divulguen un código de ética que contenga factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional. Obsérvese lo comentado en el punto 2.5 del informe.

6. Conforme la normativa vigente y las disposiciones técnicas de la Comisión Nacional de Rescate de Ética y Valores, es necesaria la creación de una Unidad Técnica de Ética y Valores, la cual debe contar con recursos presupuestarios, técnicos, humanos y normativa que permita mantener actualizado el proceso de gestión ética institucional, por lo que debe la Dirección General en coordinación con la Unidad Administrativo Financiero y la Unidad de Planificación, verificar la viabilidad de implementar dicha Unidad. Ver lo indicado en el punto 2.6.