

Consejo Nacional de Cooperativas

**Metodología y Mecanismo para la
Auditoría de la Ética en la
Institución**

Año 2015



conacoop

Contenido

Presentación	3
Metodología y Mecanismo para la Auditoría de la Ética en la Institución.....	4
1. Objetivos de la metodología.....	4
1.2 Objetivo general	4
1.3 Objetivos específicos	4
2. Ética en la gestión del CONACOOB	5
Concepto de ética.....	5
Corrupción y ética	5
3. Normativa en materia de ética para el CONACOOB	7
4. Importancia de la ética en el CONACOOB.....	9
Marco institucional en materia ética.....	10
1) Concepto	10
a. Programa ético	10
b. Ambiente ético	10
c. Integración de la ética en los sistemas de gestión.....	11
2) Responsabilidades.....	12
3) Evaluación	13
Auditoría de la ética	14
1) Concepto	14
2) Normativa sobre la auditoría de la ética	15
3) Proceso de auditoría de la ética	16
Planificación	16
Evaluación	17
Comunicación de resultados	17
Seguimiento de recomendaciones	17
4) Herramientas para medición de la Ética.....	17
PROGRAMA GENERAL DE TRABAJO PARA AUDITORÍA DE LA ÉTICA.....	18
1) Objetivos del estudio.....	18
Objetivo general	18
Objetivos específicos.....	18
GUÍA PARA EVALUAR EL MARCO INSTITUCIONAL EN MATERIA ÉTICA.....	25

Metodología y medición de la ética institucional

Análisis FODA de la ética organizacional	33
ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN	34

Presentación

Dicho documento reúne procesos metodológicos, así como mecanismos necesarios para que el CONACCOOP como institución pública pueda prevenir, detectar y corregir situaciones contrarias a la ética. Por lo cuales e desarrolla una serie de formularios, guías y acciones con el fin de establecer procesos de integración en la institución.

Dicho documento es una guía laboral del comportamiento que debe seguir el servidor y los dirigentes del CONACCOOP con el fin de resolver conflictos contrarios a la ética, asimismo como guía del desempeño que debe seguir dicho servidor en su puesto y con la institución.

De igual forma se busca contemplar una serie de requisitos que debe cumplir el funcionario con el objetivo de fortalecer los procesos éticos del CONACCOOP

Dicho documento se encuentra fundamentado en el código de ética de la institución promulgado en la sesión ordinaria N°847-2014 del directorio del CONACCOOP del lunes 17 de Febrero del 2014.

Metodología y Mecanismo para la Auditoría de la Ética en la Institución

Dicho documento se aplicará en aplicará a toda la institución, el cual se encuentra a cargo de la Auditoría interna de la Organización y va acorde al criterio profesional de dicha área. Se desarrollará con sujeción, fundamentalmente, al Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (M-2-2006-CO-DFOE), el Manual de normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (M-1-2004-CO-DDI) y la "Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética". Rige a partir del _____ según la aprobación del Directorio en la Sesión N° _____ celebrada el día _____

1. Objetivos de la metodología

1.2 Objetivo general

Desarrollar una metodología y procedimientos en el CONACCOOP que contribuyan al fortalecimiento del marco institucional en materia ética, mediante la revisión de su funcionamiento y efectividad.

1.3 Objetivos específicos

- Establecer el desarrollo de un programa ético para el CONACCOOP, el cual permita medir y evaluar el grado en que éste cumple con las regulaciones, normativas y procedimientos de la institución, así como su aplicación en la gestión organizacional.
- Valorar la eficiencia y efectividad de las normas éticas y los procesos organizacionales del CONACCOOP, determinando el compromiso de la institución y de sus funcionarios en el desarrollo de actividades de representación y defensa del Movimiento Cooperativo respecto de los asuntos éticos.
- Medir el grado de aplicación de los valores y principios éticos, las directrices y procesos de la institución que se encuentran integrados en los mecanismos de gestión de la organización, particularmente en las áreas de mayor sensibilidad y exposición al riesgo

2. Ética en la gestión del CONACCOOP

Concepto de ética

La ética puede definirse como la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre, o bien el desempeño de una profesión o trabajo con altura en el ejercicio específico, sin orientación especulativa o mercantilista, en pro del servicio de los demás¹. Al respecto, debe tenerse presente que las normas de la ética pueden ser jurídicas (si se encuentran reguladas por el derecho) o de otra índole (si no han sido reguladas positivamente).

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 como 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."² 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."³

Corrupción y ética

La corrupción se entiende como el abuso de un cargo para obtener beneficios personales o para terceros. Se manifiesta de diferentes modos⁴, pero en todos los casos perjudica la transparencia de la gestión, la imagen y la credibilidad de la institución, y en ocasiones puede llegar a provocar la desaparición de ésta.

La corrupción tiene los componentes de incentivo, racionalización y oportunidad, que se interpretan como sigue:

¹ Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Acápite "Ética".

² 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.

³ *Ibid.*

⁴ La LCEIFP contempla los delitos de enriquecimiento ilícito; falsedad en la declaración jurada; receptación, legalización o encubrimiento de bienes; legislación o administración en provecho propio; sobreprecio irregular; falsedad en la recepción de bienes y servicios contratados; pago irregular de contratos administrativos, y tráfico de influencias.

- El **incentivo** se refiere a una necesidad o deseo personal de obtener un beneficio para sí mismo o para otros, ya sea para la atención de presiones económicas o de otra naturaleza, o sencillamente en procura del disfrute de bienes o ventajas que, de otra manera, no se podrían alcanzar.
- La **racionalización** responde a la necesidad psicológica del individuo de justificar su participación en la conducta corrupta; ejemplos de esas justificaciones son la insatisfacción con el salario, la inequidad en las remuneraciones, una supuesta intención de reponer el daño “temporal” o el deseo de quedar bien con alguien que, si observa los canales normales, tendría muchas trabas para lograr lo que necesita.
- La **oportunidad** está en función del volumen de recursos que el funcionario controla, la discreción que tiene en la asignación o disposición de esos recursos y su obligación de rendir cuentas, así como de su percepción sobre la probabilidad de ser detectado y de las consecuencias de ello.

En estos componentes se pone de manifiesto la relevancia de la ética en la prevención de la corrupción. La ausencia de ética probablemente se traducirá en corrupción, y esto restará legitimidad a la gestión institucional. En cambio, si el nivel ético de una organización y su funcionarios es alto, actuará como mecanismo contra los incentivos de recurrir a la obtención de los beneficios de manera indebida como una posibilidad de satisfacer necesidades y deseos personales, e impedirá los intentos de justificar eventuales conductas en contra de valores tales como la honestidad, el servicio, la eficiencia, el compromiso, la transparencia y otros que deben caracterizar a todo funcionario. Finalmente, el reconocimiento de la ética como uno de los activos de mayor valor, propiciará que quienes perciban debilidades en los controles internos vigentes—y, por consiguiente, oportunidades para incurrir en corrupción—, reporten lo pertinente a las autoridades superiores a fin de que se tomen las medidas del caso.

3. Normativa en materia de ética para el CONACCOOP

En el ordenamiento jurídico costarricense, la ética encuentra sus raíces en el artículo 11 de la Constitución Política, el cual establece los principios de legalidad y eficiencia, como base para una rendición de cuentas de todos los funcionarios públicos. La regulación dicta lo siguiente:

“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. [...] La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes [...]”

Los principios mencionados se han materializado en diversas leyes que, sin hacer referencia directa a la ética, prescriben modos de actuación que deben regir la función pública, así como medidas para asegurar la gestión apegada a la ética. Tal es el caso de la Ley General de la Administración Pública (LGAP)⁵ y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (LCEIFP)⁶. Asimismo, en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR)⁷, se dispone la creación de la Procuraduría de la Ética Pública, la cual tiene entre sus funciones la de realizar las acciones administrativas necesarias para prevenir, detectar y erradicar la corrupción e incrementar la ética y la transparencia en la función pública.

Más específicamente, la LGCI vino a regular las obligaciones que, en materia de control interno competen a diversos actores institucionales, y como parte de ello, indicó en el artículo 13, inciso a), que el jerarca y los titulares subordinados deben:

“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”.

La frase final de la cita conlleva que la exigencia de integridad y valores éticos involucra a todo servidor público, lo que es congruente con los principios constitucionales y legales ya dichos.

La misma ley definió, como parte del concepto funcional de auditoría interna establecido en su artículo 21, que a esa actividad le corresponde, entre otras cosas, evaluar y contribuir a la mejora de los procesos de dirección, los que incluyen las actividades relacionadas con la ética dentro de la entidad u órgano correspondiente.

Con base en esa y otra normativa, la Contraloría General de la República emitió las “Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a

⁵ Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, publicada en La Gaceta N° 102 del 30 de mayo de 1978.

⁶ Ley N° 8422 del 6 de octubre de 2004, publicada en La Gaceta N° 212 del día 29 de ese mismo mes.

⁷ Ley N° 6815 del 27 de setiembre de 1982, publicada en La Gaceta N° 200 del 19 de octubre de 1982.

observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general”⁸. Estas directrices comprenden trece principios rectores para la gestión ética de la administración activa (jefe, titulares subordinados y otros funcionarios) y, de manera separada, regulaciones específicas para las auditorías internas y el personal de la Contraloría General de la República (CGR).

Posteriormente, tomando como referencia las directrices de la CGR, el Poder Ejecutivo prescribió mediante Decreto Ejecutivo⁹, ocho principios éticos que los funcionarios públicos deben observar, y a la vez 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. Igualmente, estableció una Comisión Ética encargada de asesorar al Presidente de la República en la tramitación de las denuncias que se presenten contra funcionarios públicos, por violación de las regulaciones contenidas en ese mismo decreto.

Los principios contenidos en ambos cuerpos normativos, se presentan en la tabla siguiente:

Directrices de la CGR	Decreto Ejecutivo 33146-MP
<p>Directrices para los jefes, titulares subordinados y funcionarios públicos en general</p> <ul style="list-style-type: none">• Enunciados rectores<ul style="list-style-type: none">▪ Legalidad constitucional▪ Igualdad▪ Regularidad▪ Eficiencia▪ Eficacia▪ Austeridad▪ Transparencia▪ Lealtad▪ Probidad▪ Responsabilidad▪ Integridad▪ Honestidad▪ Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">• Principios<ul style="list-style-type: none">▪ Afán de servicio▪ Integridad▪ Objetividad▪ Rendición de cuentas▪ Transparencia▪ Honradez▪ Racionalidad▪ Liderazgo• Procedimientos• Órgano (Comisión Ética)• Vigencia

⁸ D-2-2004-CO, emitidas mediante resolución del 12 de noviembre de 2004 y publicadas en La Gaceta N° 228 del día 22 de ese mismo mes.

⁹ DE-33146-MP de 24 de mayo de 2006, publicado en La Gaceta N° 104 de 31 de mayo de 2006.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Objetividad e imparcialidad• Neutralidad política• Conflicto de intereses <p>Directrices para las auditorías internas y funcionarios de la CGR</p> <ul style="list-style-type: none">• Independencia, objetividad• Neutralidad política• Conflicto de intereses• Ética en la función | |
|---|--|

4. Importancia de la ética en el CONACOOOP

La atención a la ética y a la importancia de una gestión apegada a los más altos valores ha constituido una de las variables de toda administración exitosa. Cabe indicar que el interés en esta materia se ha visto realzado por el reconocimiento cada vez mayor de la responsabilidad social del CONACOOOP y de la facultad ciudadana de pedir cuentas por los resultados de la gestión.

Además, 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 organización, así como de los sujetos interesados¹⁰.

De acuerdo con lo anterior, en términos generales, se puede afirmar que la ética es importante en el CONACOOOP por tres razones fundamentales:

- La necesidad de cumplir el ordenamiento, que es más bien una obligación de actuar conforme a la ley y las demás regulaciones aplicables, así como de materializar las responsabilidades de la organización, sean éstas de índole social, financiera, económica u otra. Ambas consideraciones adquieren especial relevancia en las instituciones en virtud del principio de legalidad y porque cada una de ellas fue creada con el propósito de satisfacer una necesidad debidamente identificada de la ciudadanía.
- La importancia de proteger la reputación y mantener la confianza, que implica el hecho de que los diferentes sujetos interesados en la institución tengan credibilidad en ella, en sus operaciones y en los resultados correspondientes.
- La obtención del resultado último como base para la supervivencia mediante la satisfacción de los fines institucionales, lo cual sólo puede lograrse con una institución que funcione de manera coordinada, gracias al accionar de personal éticamente comprometido con la entidad y sus objetivos.

¹⁰ 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.

Marco institucional en materia ética

Es importante establecer que en el Consejo Nacional de Cooperativas se establece un Código de Ética que rige a partir del desarrollo de las obligaciones y funciones que debe tener el servidor público ante la ética de la institución, en el cual se basa directamente con dicha metodología, por lo cual se establece que el Marco Institucional es el Código de Ética.

1) Concepto

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 el CONACCOOP. Presenta los siguientes componentes: Programa ético, Ambiente ético, e Integración de la ética en los sistemas de gestión. Esos componentes se describen a continuación:

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

b. Ambiente ético

El ambiente ético se manifiesta mediante los valores compartidos, las creencias y los comportamientos por parte de los funcionarios de la institución. Comprende los factores informales vigentes en la institución en materia ética, tales como:

- Clima organizacional
- Estilo gerencial
- Modelos de toma de decisiones
- Manifestaciones verbales y comportamientos

Los mecanismos que se aplican para poner en conocimiento de las instancias correspondientes inquietudes y supuestas conductas antiéticas y conflictos de intereses, constituyen parte de los elementos que la institución aplica para fortalecer el ambiente ético de la institución. Por su parte, los resultados que se obtienen mediante esos mecanismos, son indicadores de la ética institucional.

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. Entre las que se encuentran:

- **Recursos humanos** (reclutamiento, selección, promoción, compensación y otros incentivos). Esta área tiene una importancia fundamental, por cuanto incide directamente en las capacidades de los integrantes de la organización, para contribuir a un clima ético positivo. Por lo cual se establece en la institución la aplicación de procedimientos para garantizar que el recurso humano posea los perfiles idóneos, y que su administración observe y promueva la aplicación de los principios y valores éticos que rigen la gestión organizacional.
- **Administración financiera** (percepción y disposición de fondos). En virtud de la vulnerabilidad de los activos involucrados, por lo que se establece una serie de controles formales que son aplicados por el personal caracterizado por altos principios y valores éticos.
- **Contratación administrativa**. Debe conducirse con transparencia e igualdad, otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes, y los cuales se garantizan en la Normativa de Contratación Administrativa y los procedimientos establecidos en la institución.
- **Transferencia de recursos**. El manejo de los recursos transferidos debe ajustarse a los fines previstos, para lo cual deben propiciarse en los mecanismos establecidos en la Normativa de Convenios de la Institución.
- **Trámites administrativos**. Independientemente del funcionario, debe atenderse de manera efectiva y oportuna, previniendo cualquier intento de soborno u otra conducta antiética.
- **Manejo de información confidencial o de uso restringido**. Se establece las principales limitaciones establecidas legalmente para el

manejo de información, de manera que se evite su suministro o difusión irregular.

- **Actividades en las que se da una alta injerencia política.** En la gestión diaria de la organización, se debe evitar el abuso de facultades e injerencias políticas que sean contrarias a los principios y valores éticos institucionales en el CONACOOOP.
- **Atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de intereses.** Especialmente en las operaciones sensibles, debe garantizarse la posibilidad de denunciar, así como el manejo confidencial del caso y la atención correcta, consistente y oportuna de lo comunicado, independientemente de los supuestos infractores.

2) Responsabilidades

La responsabilidad ética en la institución se pone de manifiesto en las elecciones y las acciones de los diversos miembros de la organización, a todos los niveles, así como de los sujetos interesados. Tales elecciones y acciones están dentro de los límites de su autoridad, emprenderse con base en la información requerida, y poner de manifiesto la disposición a contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y de las expectativas identificadas, de manera sostenible con el paso del tiempo y conforme a los principios y valores éticos.

En el ámbito de responsabilidades por la ética dentro de la institución, cada funcionario tiene una responsabilidad distintiva, por lo cual se establece:

- Un Programa ético establecido por la administración, promueve su desarrollo y los demás componentes del marco institucional en materia ética.
- Queda en el departamento de Planificación Institucional junto con Recursos Humanos ser los catalizadores del proceso de desarrollo para promover comisiones de valores, que coadyuve en la motivación de los funcionarios y sujetos interesados hacia los esfuerzos relativos a la definición, la observancia y la implementación del programa ético.
- Por su parte, la auditoría interna, dada su naturaleza se constituye como el actor dinámico en el apoyo y la defensa de la ética de la institución, incluyendo la realización de estudios de auditorías y el suministro de asesorías y advertencias sobre esta materia.

- También cabe una responsabilidad a cada funcionario en su condición de servidor público. Teniendo presentes los principios de legalidad y eficiencia consagrados en el artículo 11 de la Constitución Política, la responsabilidad ética del funcionario conlleva su deber de responder por los actos que emprenda como parte de su gestión y de las consecuencias de esos actos. Por consiguiente, como parte de la administración, todos deben acatar las regulaciones en materia ética y contribuir al mantenimiento del ambiente ético en la organización.

El cumplimiento de las responsabilidades éticas se perfecciona mediante la generación de un compromiso con los esfuerzos institucionales en la materia. Dicho compromiso deviene de la consideración de los diferentes participantes en el proceso de definición e implementación del programa ético institucional.

3) Evaluación

Con el fin de promover la ética en la institución y la aplicación efectiva del Código de Ética, así como promover la medición la conducta ética, la institución generará procesos de evaluaciones orientadas a determinar su efectividad y a identificar oportunidades de mejora. Dichas evaluaciones se establecerán mediante una serie de controles anuales, así como en evaluaciones específicas, y los procesos de auditorías de la ética.

Las evaluaciones estarán contempladas de la siguiente manera:

- Una valoración general de la auditoría interna del CONACCOOP y la forma como opera en la organización. Este elemento será un indicador directo del clima ético, pues la auditoría interna refleja en su actuar los valores y principios de la organización.
- De igual forma se realizarán una serie de mecanismos que permitan medir el cumplimiento del marco institucional en materia ética, así como las sanciones y los reconocimientos de determinados comportamientos. Dicho proceso queda bajo la responsabilidad de la Unidad de Planificación institucional.
- Se generarán una serie de acciones con el fin de promover la ética en la institución por medio de estrategias claramente establecidas en conjunto con Recursos Humanos para promover los debidos comportamientos éticos y apoyar la cultura y la política éticas, mediante la formación, sensibilización, capacitación y reforzamiento en ese tema. Esto será eventualmente incorporado en los planes de capacitación y motivación del personal.

- Se generará la construcción de indicadores de la ética, donde periódicamente resulte factible hacer mediciones para identificar áreas susceptibles de mejora continua.
- La realización de diagnósticos, encuestas de percepción u otros tipos de análisis de prácticas organizacionales serán otro tipo de instrumento que permitirá generar procesos de evaluación para las actitudes y percepciones sobre el estilo administrativo de la organización, su clima ético, su código de conducta y su sistema para reportar desviaciones, entre otros.

Auditoría de la ética

1) Concepto

La auditoría de la ética, en general, consiste en el proceso sistemático, objetivo y profesional, que estudia el funcionamiento y la efectividad del marco institucional en materia ética, con el propósito de contribuir a su fortalecimiento. Desde el punto de vista de la actividad de auditoría interna, se constituye en un estudio que ésta ejecuta haciendo uso de sus competencias y potestades, así como de las técnicas y procedimientos de auditoría.

La auditoría de la ética hace referencia en forma integral al Código der Ética Institucional, al programa ético, ambiente ético e integración de la ética en los sistemas de gestión.

- **Programa ético.** Examina la conformación del programa ético, así como el grado en que éste cumple con las regulaciones vigentes y es aplicado en la gestión organizacional.
- **Ambiente ético.** Examina la pertinencia y la observancia (percibida y real) de las normas éticas y los comportamientos de la organización, incluyendo lo relativo a las prioridades, la efectividad ética y el compromiso demostrado respecto de los asuntos éticos.
- **Integración de la ética en los sistemas de gestión.** Examina el grado en que los valores y principios, las directrices y procesos relacionados con la ética están integrados en los sistemas de gestión de la organización, particularmente en las áreas de mayor sensibilidad y exposición a riesgos.

Tal como se observa, la auditoría ética delimitada al programa ético, es fundamental a fin de determinar la observancia de las normas aplicables.

En general, la auditoría de la ética, aportará a la institución mejoras que contribuirán en el avance de este tema, tomando en cuenta la complejidad que representa y las dificultades de su medición, así como el compromiso que requiere de parte de las autoridades superiores.

2) Normativa sobre la auditoría de la ética

La LGCI y la normativa técnica de auditoría interna, fundamentalmente, contemplan regulaciones en materia de auditoría ética, las cuales se incluyen como a continuación:

Cuerpo normativo	Principales contenidos
Ley General de Control Interno	La auditoría interna contribuye a que se alcancen los objetivos institucionales, mediante la práctica de un enfoque sistémico y profesional para evaluar y mejorar la efectividad de los procesos de dirección. (artículo 21)
<ul style="list-style-type: none">Manual de normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector PúblicoNormas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (2100, 2130, 2130 A1) (Instituto Global de Auditores Internos)¹¹	<ul style="list-style-type: none">La actividad de Auditoría Interna debe fiscalizar y mejorar la efectividad de los procesos de dirección, utilizando un enfoque sistémico y profesional. (norma 2.2)La auditoría interna debe fiscalizar y hacer las recomendaciones apropiadas para mejorar los procesos de dirección en el cumplimiento del objetivo de promover la ética y los valores apropiados dentro de la organización. (norma 2.2.3)La auditoría interna debe fiscalizar el diseño, implantación y eficacia de los objetivos, programas y actividades de la organización relacionados con la ética (norma 2.2.3.1)
Consejo para la práctica 2130-1: El Rol de la Actividad de Auditoría Interna en la Cultura Ética de una Organización (Instituto de Auditores Internos) ¹²	Destaca la importancia de la cultura de la organización en el establecimiento del ambiente ético de una empresa y sugiere el rol que los auditores internos pueden cumplir en la mejora de dicho ambiente. Específicamente: <ul style="list-style-type: none">Describe la naturaleza del proceso de gobierno.Enlaza el proceso de gobierno con la cultura ética de la organización.Indica que todas las personas deben asumir el rol

¹¹ El Instituto Global de Auditores Internos, organización internacional dedicada al desarrollo profesional de la Auditoría Interna, emitió las “Normas para la práctica profesional de la Auditoría Interna”, así como los respectivos “Consejos para la práctica”, documentos que fueron utilizados como base para la elaboración del MEAI. Dichas regulaciones fueron adoptadas por el Instituto de Auditores Internos de Costa Rica.

¹² Los consejos para la práctica consisten en interpretaciones de las “Normas internacionales para el ejercicio profesional de la Auditoría Interna”, y corresponden a sugerencias que los auditores internos deben tener en cuenta con respecto a las distintas normas. Tales sugerencias no pretenden ser exhaustivas, sino que aportan un conjunto de temas a considerar, por lo que su cumplimiento es opcional.

de defensores de la ética.

- Enumera las características de una cultura ética enaltecida.
-

3) Proceso de auditoría de la ética

La auditoría de la ética comprenderá las etapas de planificación, evaluación, comunicación de resultados y seguimiento de recomendaciones¹³, para lo cual se deben observar las normas y procedimientos de rigor.

Planificación

En esta fase, la auditoría interna determinará la incorporación de los estudios respectivos en el plan anual de trabajo, con base en la valoración de riesgos y otros factores y condiciones, que justifiquen la necesidad de cada estudio por realizar. En esta fase, la auditoría interna principalmente realizará lo siguiente:

- Obtener conocimiento sobre el marco institucional en materia ética y la gestión ética en la organización, mediante la recopilación de los documentos que establecen el programa ético (código de conducta y de ética, normas, políticas, procedimientos, etc.); así como de las funciones, responsabilidades y cargos que se relacionan con la ética, valoraciones y percepciones sobre el ambiente ético y otros elementos atinentes.
- Valorar los riesgos asociados a la ética, a fin de que con base en el conocimiento adquirido, se identifiquen las áreas críticas a evaluar en la etapa de evaluación. Complementariamente, revisar los otros elementos del ambiente de control y establecer el contexto de la ética en la institución.
- Elaborar el plan general y el programa específico de auditoría, estableciendo claramente lo siguiente: objetivos, naturaleza, alcance, oportunidad y plazo de los procedimientos.

El punto de partida para llevar a cabo una auditoría de la ética, tal como se observa, consiste en conocer y comprender el marco institucional en materia ética. Dicho marco se constituye en la base de implementación de las acciones necesarias para la incorporación de la ética en la cultura organizacional, de modo que se traduzcan en prácticas concretas y permanentes en el ejercicio de las funciones encomendadas.

¹³ *Manual de normas generales de auditoría (M-2-2006-CO-DFOE). Norma 202: "Etapas del proceso de auditoría". Aprobado mediante resolución R-CO-94-2006 del 17 de noviembre de 2006, y publicado en La Gaceta N° 236 del 8 de diciembre del mismo año.*

Evaluación

En esta etapa de la auditoría de la ética, corresponde ejecutar las pruebas, las verificaciones, los análisis, las evaluaciones y las demás actividades contempladas.

Como parte del análisis, es necesario que, verificar la existencia y observancia de los controles formales, también se corroborar su actualización y alineación con la estrategia organizacional en general, así como su comprensión, su interiorización y su aplicación por parte de todos los integrantes de la organización (de todos los niveles) y los sujetos interesados.

Comunicación de resultados

La auditoría interna debe informar oportunamente, en forma verbal y escrita, los principales resultados obtenidos, las conclusiones y las recomendaciones producto del estudio realizado. Este informe deberá ser remitido al Directorio del CONACOOB.

Seguimiento de recomendaciones

Con base en los mecanismos de seguimiento establecidos en la auditoría interna, se deberá verificar oportunamente el cumplimiento efectivo de las recomendaciones resultantes de la auditoría de la ética.

4) Herramientas para medición de la Ética

Se considera oportuno proponer a disposición de la Auditoría una serie de herramientas básicas que sirvan como referencia para la conducción sistemática de este tipo de estudios. A continuación, se describen los instrumentos desarrollados:

- a. **Programa general de trabajo:** Presenta las actividades básicas para la ejecución de la auditoría de la ética, para lo cual incluye los objetivos y alcance, así como los procedimientos correspondientes a cada una de las fases del estudio (planificación, evolución, comunicación de resultados).
- b. **Guía para evaluar el marco institucional en materia ética:** Proporciona un listado de los elementos que deben estar presentes con respecto a este tema en la organización
- c. **Guía para análisis FODA:** Proporciona una plantilla para el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, la cual incluye ejemplos que permiten identificar contexto institucional en materia de ética.
- d. **Encuesta sobre el ambiente ético:** Presenta un listado de afirmaciones sobre las que el personal indica su criterio, a partir de lo cual es posible conocer la percepción del ambiente ético organizacional.

PROGRAMA GENERAL DE TRABAJO PARA AUDITORÍA DE LA ÉTICA

1) Objetivos del estudio

Objetivo general

Contribuir al fortalecimiento del marco institucional en materia ética, mediante la revisión de su funcionamiento y efectividad.

Objetivos específicos

- Determinar la existencia y la conformación del programa ético, así como el grado en que éste cumple con las regulaciones vigentes y es aplicado en la gestión organizacional.
- Valorar la pertinencia de las normas éticas y los comportamientos de la organización, incluyendo lo relativo las prioridades, la efectividad ética y el compromiso demostrado respecto de los asuntos éticos.
- Examinar el grado en que los valores y principios éticos, las directrices y procesos están integrados en los sistemas de gestión de la organización, particularmente en las áreas de mayor sensibilidad y exposición al riesgo

1. Alcance

El estudio abarcará el período anual y se aplicará en las áreas administrativa financiera, planificación y secretaría ejecutiva, Los siguientes procedimientos constituyen una guía básica para la ejecución del proyecto, de acuerdo con el objetivo general y el alcance del estudio

Nº	PROCEDIMIENTOS	Responsable	Ref. a P/T
	PLANIFICACIÓN		
1.	Obtener información sobre el marco institucional en materia ética en la organización, mediante la recopilación de los documentos que establecen la ética corporativa –códigos de conducta, de ética, normas, políticas, procedimientos; así como de la información sobre las funciones, responsabilidades y cargos que se relacionan con la ética corporativa (oficiales de cumplimiento, directores de ética, gerentes de recursos humanos, etc.) y otra		

Metodología y medición de la ética institucional

	información existente relacionada con la materia.	
2.	Obtener conocimiento sobre el ambiente de control. A los efectos, considerar los resultados de la autoevaluación anual del sistema de control interno institucional, e igualmente identificar factores claves que permitan valorar su conformidad con la normativa aplicable.	
3.	De acuerdo con la información obtenida, completar la "Guía para evaluar el marco ético", a fin de establecer el contexto institucional sobre el particular.	
4.	Valorar de los riesgos asociados en materia de ética, con el propósito de identificar las áreas críticas a evaluar en la etapa de examen. En forma complementaria, utilizar herramientas de diagnóstico, tales como la de análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (utilizar como referencia el documento "Guía para el análisis FODA de la ética organizacional").	
5.	Elaborar el programa específico de auditoría, estableciendo claramente lo siguiente: objetivos, naturaleza, alcance, oportunidad y plazo de los procedimientos. Con base en ello, proceder a la fase de examen, contemplando los procedimientos que correspondan, según se determine hacer una auditoría integral o de componentes específicos del marco institucional en materia ética.	
	EVALUACIÓN	
6.	Dar a conocer el inicio del estudio al jerarca institucional y a los titulares subordinados que corresponda, con el propósito de exponerles los objetivos del estudio, los criterios de evaluación y demás asuntos atinentes.	
7.	Obtener del jerarca información sobre el marco institucional en materia ética. Utilizar como referencia la "Guía de entrevista para las autoridades superiores".	
8.	Programar y realizar las entrevistas necesarias a los titulares subordinados, para recopilar la información requerida para el estudio. Utilizar como referencia la "Guía de entrevista para los titulares subordinados y otras instancias" (por ejemplo: recursos humanos, planificación, contratación, jurídicos, etc.).	
9.	SOBRE EL PROGRAMA ÉTICO	
9.1	Con respecto al programa ético existente en la organización, determinar lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Si en su establecimiento participaron el jerarca institucional, los titulares subordinados y los demás funcionarios de la institución. Valorar el liderazgo ejercido por el jerarca. • Si para su definición se consideró el impacto de los sujetos interesados externos. • Si se contemplaron las regulaciones aplicables a la entidad 	

	<p>en materia de ética. Considerar, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general” (D-2-2004-CO de 12 de noviembre de 2004). - Decreto Ejecutivo-33146-MP de 24 de mayo de 2006, publicado en La Gaceta N° 104 de 31 de mayo de 2006 • Si es lo suficientemente claro y contiene los factores necesarios sobre el tema: declaración de valores, código de ética, visión y misión, indicadores de gestión ética, estrategia de implementación. • Si es de conocimiento de todos los integrantes de la organización y está disponible. Valorar si se ha propiciado su adecuado entendimiento y comprensión. • Si se revisa, actualiza y divulga periódicamente. 	
<p>9.2</p>	<p>Determinar si se han definido estrategias para la incorporación de la ética en la cultura organizacional, y para su apoyo y fortalecimiento. En caso afirmativo, verifique si tales estrategias contemplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La definición de compromisos éticos. • Políticas referidas a: divulgación del programa ético, acciones y responsables, revisión, actualización y seguimiento, manejo de fraude y corrupción, tratamiento de conflictos de interés, manejo de conductas presuntamente antiéticas, cero tolerancia a conductas antiéticas, fraude y corrupción, gestión del recurso humano, compromiso con el control interno, responsabilidad social y de frente al medio ambiente. • Programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con una cultura ética. <p>Analizar la amplitud, contenido e implantación de las estrategias, así como su comunicación a todos los miembros de la organización.</p>	
<p>9.3</p>	<p>Determinar si la administración ha definido y asignado formalmente las responsabilidades correspondientes, de acuerdo con las estrategias definidas en materia de ética, y si se rinden cuentas sobre el particular. Considerar también si existe una comisión de valores en la institución.</p> <p>Verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y su efectividad.</p>	
<p>9.4</p>	<p>Determinar si existen mecanismos apropiados para la previsión y manejo de conflictos de interés y conductas antiéticas. En caso afirmativo, verifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si se han establecido regulaciones y criterios aplicables sobre el particular, así como canales de comunicación para su atención, accesibles y de conocimiento de todos los integrantes de la organización. 	

Metodología y medición de la ética institucional

	<ul style="list-style-type: none"> • Si el manejo de estos casos se realiza de manera consistente, imparcial y objetiva, independientemente del miembro infractor. • Si se promueve la denuncia de este tipo de conductas. • Si se propicia el informe confidencial de supuestos incumplimientos en materia de ética. • Si se realiza una pronta y adecuada evaluación de consecuencias éticas de determinados comportamientos, investigación, sanciones y acciones disciplinarias, conforme a lo previsto en las regulaciones y criterios aplicables. 	
9.5	Determinar si existen mecanismos para dar seguimiento a la eficacia del programa ético y la existencia de condiciones que puedan afectar negativamente la cultura ética, y la toma de acciones correspondiente. Establecer la frecuencia de su aplicación y la efectividad de los resultados obtenidos.	
10.	SOBRE EL AMBIENTE ÉTICO	
10.1	Verificar si como parte del seguimiento del sistema de control interno institucional, la autoevaluación anual de ese sistema ha contemplado la materia ética. Valorar el alcance, los resultados obtenidos y las acciones subsecuentes.	
10.2	<p>Verificar si los mecanismos de seguimiento en materia ética contemplan la aplicación regular de encuestas, evaluaciones y diagnósticos. Valorar la efectividad de estos mecanismos, considerando los resultados obtenidos y las acciones subsecuentes.</p> <p>En caso de que no se haya aplicado ningún instrumento de los señalados, proceder a realizar una encuesta básica de referencia al personal (utilizar el instrumento "Encuesta para el personal de la institución"). Si se han aplicado tales instrumentos con anterioridad, valorar la aplicación de la encuesta al personal para actualizar y corroborar los resultados.</p>	
10.3	<p>Con base en los resultados obtenidos en los procedimientos 10.1 y 10.2 anteriores, valorar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si existe una clara comprensión de los valores y principios éticos, y de la necesidad y alcances de su observancia. • Si se percibe que los niveles gerenciales tienen un alto compromiso con la ética, que se evidencia en sus manifestaciones verbales y comportamientos. • Si se percibe que los niveles gerenciales tienen la debida apertura para el tratamiento de conductas presuntamente antiéticas y de conflictos de interés. • Si se percibe que en la toma de decisiones se considera su incidencia en materia ética. 	
10.4	Valorar si se dan comunicaciones frecuentes, motivación y demostración de actitudes y comportamientos éticos por parte de líderes de la organización (jerarca y titulares subordinados) y determinar si ello responde a prácticas debidamente instauradas	

Metodología y medición de la ética institucional

	(no aisladas). A los efectos, contemplar el análisis realizado de conformidad con el punto 10.3 y la revisión de documentos donde consten tales comunicaciones (por ejemplo: circulares, transcripciones o grabaciones de discursos, resoluciones, minutas de reuniones, etc.)	
10.5	<p>Identificar si como parte del accionar organizacional, se contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prácticas positivas del personal que alienten a cada empleado a contribuir con el ambiente ético de la organización. • Motivación a los funcionarios a ser responsables por su conducta ética y para que hagan notar a sus superiores la posible oposición a la ética de acciones que éstos les soliciten emprender. • Declaraciones regulares por parte de los empleados, proveedores y clientes, afirmando que conocen los requerimientos de conducta ética para efectuar operaciones con la organización. <p>Valorar la frecuencia y efectividad de las acciones efectuadas.</p>	
10.6	<p>Determinar si existen mecanismos formales para la comunicación de quejas, denuncias, recomendaciones y otras comunicaciones de los funcionarios y los sujetos interesados en materia ética. Si es así, indagar sobre lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El volumen y la naturaleza de las quejas y denuncias. • El trámite que se ha dado a las quejas, denuncias, recomendaciones y otras comunicaciones. • Las medidas que hayan sido emprendidas a partir de todas esas comunicaciones. <p>Con base en la indagaciones realizadas, valore la efectividad de los mecanismos formales como instrumentos para fortalecer la ética institucional.</p>	
10.7	<p>Verificar si se han realizado actividades de sensibilización, interiorización y capacitación relacionadas con la ética organizacional, y si han participado todos los integrantes de la entidad. Contemplar las calificaciones de las actividades por sus participantes. Valorar la amplitud, calidad y frecuencia de esas actividades y el acceso por parte de todos los funcionarios.</p>	
11.	SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA ÉTICA EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	
11.1	<p>Identificar los sistemas de gestión de mayor sensibilidad y con riesgos asociados a la ética. Determinar si los procedimientos referentes a dichos sistemas contemplan acciones congruentes con el marco institucional en materia ética, incluyendo la prevención y detección de comportamientos antiéticos y conflictos de interés. Valorar el alcance y la operación de tales acciones.</p>	
11.	Verificar si como parte del proceso de administración de recursos	

Metodología y medición de la ética institucional

2	humanos se contempla el marco institucional en materia ética, específicamente en la contratación, la vinculación, el entrenamiento, la evaluación, la promoción y las acciones disciplinarias. Valorar su alcance y operación.	
12.	Aplicar los demás procedimientos que sean necesarios, de acuerdo con los objetivos y alcance del estudio, así como con los resultados que se han obtenido, conforme se haya avanzado en la auditoría.	
13.	De acuerdo con la información obtenida y el alcance del estudio, determinar en qué nivel de madurez considera esa auditoría interna que se encuentra la institución con respecto a los componentes del marco institucional en materia ética evaluados; si se realiza una evaluación integral, determinar el nivel de madurez respecto del marco institucional considerado en su totalidad. Utilizar como referencia el "Modelo de madurez de la ética institucional".	
14.	Analizar la información obtenida y elaborar de conformidad con la guía respectiva, la hoja resumen de hallazgos ¹⁴ ; ambos instrumentos constituyen un apoyo en la determinación de los atributos de un hallazgo, así como para valorar su importancia y establecer conclusiones y recomendaciones de los asuntos determinados en los estudios de auditoría. Para los efectos se debe utilizar como referencia el formato sugerido.	
15.	Documentar apropiadamente cada una de las fases del estudio, mediante registros que incluyan, como mínimo, la aplicación de los procedimientos contemplados en este programa de trabajo.	
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS		
16.	Ejecutar la fase de comunicación de resultados para lo cual, entre otros, se debe considerar: <ul style="list-style-type: none">• Preparar el informe de resultados• Realizar la conferencia final de resultados• Remisión formal de informe de resultados	

¹⁴ Este documento constituye un apoyo en la determinación de los atributos de un hallazgo, así como para valorar su importancia y establecer conclusiones y recomendaciones de los asuntos determinados en el estudio de auditoría).

GUÍA PARA EVALUAR EL MARCO INSTITUCIONAL EN MATERIA ÉTICA

Objetivo: Servir como herramienta básica para evaluar el marco ético de la institución.

Asunto	Sí	No	N/A	Observaciones
I. PROGRAMA ÉTICO				
1. Sobre el establecimiento				
1.1 ¿En el establecimiento del programa ético, se ha contado con la participación activa de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El jerarca institucional ▪ Los titulares subordinados ▪ Todos los demás funcionarios de la institución 				
1.2 Para la definición del programa ético, ¿se consideró el impacto en los sujetos interesados externos, incluyendo los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proveedores ▪ Clientes ▪ Instituciones relacionadas ▪ Sector privado ▪ Organismos no gubernamentales ▪ Agrupaciones laborales ▪ Ciudadanía en general ▪ Futuras generaciones 				
1.3 Como base fundamental del programa ético, ¿se consideró el ordenamiento aplicable a la entidad en materia de ética: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Artículo 11 de la Constitución Política de la República de Costa Rica? ▪ Ley General de Control Interno, N° 8292 del 31 de julio de 2002? ▪ Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978? ▪ Ley contra el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N° 8422 del 6 de octubre de 2004, y su reglamento? ▪ Manual de normas generales de control 				

Metodología y medición de la ética institucional

<p>interno para la Contraloría General de la República y las entidades y órganos sujetos a su fiscalización (M-1-2002-CO-DDI)?</p> <ul style="list-style-type: none"> Manual de normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público (M-1-2004-CO-DDI)? Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general (D-2-2004-CO del 12 de noviembre de 2004)? Decreto Ejecutivo-33146-MP del 24 de mayo de 2006? Otra normativa general? Indicar. Otra normativa específica aplicable a la institución? Indicar. 				
1.4 ¿El jefe ha asumido el liderazgo del diseño, la implantación y el fortalecimiento del programa ético?				
1.5 ¿Existe una comisión de valores que actúe como apoyo catalizador y para el fortalecimiento de I marco institucional en materia ética?				
1.6 ¿Se realizaron actividades de sensibilización para propiciar el entendimiento y la comprensión del programa ético entre los distintos participantes?				
1.7 Si se realizaron actividades de sensibilización, ¿se midió su efectividad, se ha dado seguimiento a su la permanencia de sus efectos y se han emprendido acciones correctivas?				
2. Sobre el contenido				
2.1 ¿El programa ético contiene lo siguiente:				
<ul style="list-style-type: none"> Declaración de valores? 				
<ul style="list-style-type: none"> Código de ética? 				
<ul style="list-style-type: none"> Visión y misión? 				
<ul style="list-style-type: none"> Indicadores de gestión ética? 				
<ul style="list-style-type: none"> Estrategia de implementación? 				
2.2 ¿La estrategia de implementación contiene lo siguiente:				
<ul style="list-style-type: none"> Definición de compromisos? 				

Metodología y medición de la ética institucional

<ul style="list-style-type: none"> Políticas? 				
<ul style="list-style-type: none"> Programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética? 				
2.3 ¿Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas a los siguientes temas:				
<ul style="list-style-type: none"> Divulgación del marco ético? 				
<ul style="list-style-type: none"> Acciones y responsables? 				
<ul style="list-style-type: none"> Revisión, actualización y seguimiento? 				
<ul style="list-style-type: none"> Manejo de fraude y corrupción? 				
<ul style="list-style-type: none"> Tratamiento de conflictos de interés? 				
<ul style="list-style-type: none"> Manejo de conductas presuntamente antiéticas? 				
<ul style="list-style-type: none"> Cero tolerancia a conductas antiéticas? 				
<ul style="list-style-type: none"> Gestión del recurso humano? 				
<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con el control interno? 				
<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad social y de frente al medio ambiente? 				
2.4 ¿Está formulado claramente el programa ético?				
3. Sobre la implantación:				
3.1 ¿Se han establecido y asignado formalmente las responsabilidades para la implantación del programa ético?				
3.2 ¿Se informa periódicamente a las autoridades institucionales que corresponda, sobre los aspectos relevantes atinentes al cumplimiento de las responsabilidades atinentes al programa ético?				
3.3 ¿Las autoridades institucionales a las cuales se remite la información a que se refiere el punto anterior emprenden las acciones pertinentes a fin de fortalecer el programa ético y promover el cumplimiento de las responsabilidades atinentes?				
4. Sobre la previsión y el manejo de conductas antiéticas:				
4.1 ¿Existen regulaciones sobre: <ul style="list-style-type: none"> Discriminación, acoso, represalias y similares? Uso indebido de recursos? Difusión de información confidencial? 				

Metodología y medición de la ética institucional

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en actividades políticas? ▪ Solicitud y aceptación de dádivas? ▪ Falsificación de registros? ▪ Sustracción de activos? ▪ Faltas a la moral y a la integridad? ▪ Favorecimiento ilícito? ▪ Tráfico de influencias? ▪ Conflicto de intereses? 				
<p>4.2 Con respecto a los mecanismos para el manejo de conflicto de intereses:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se han establecido formalmente? ▪ ¿Están claramente identificados los supuestos bajo los que se dan conflictos de intereses? ▪ ¿Esos mecanismos y supuestos son de conocimiento de todos los funcionarios? ▪ ¿Se aplican de forma consistente en toda la organización? 				
<p>4.3 Con respecto a los mecanismos para el manejo de conductas antiéticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se han establecido formalmente tales mecanismos? ▪ ¿Son de conocimiento de todos los funcionarios? ▪ ¿Se han establecido políticas y procedimientos en relación con investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias? ▪ ¿Se aplican de forma consistente en toda la organización? 				
<p>4.4 Con respecto a la comunicación de conductas antiéticas a las autoridades institucionales que corresponda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se promueven la comunicaciones (denuncias) sobre este tipo de conductas? ▪ ¿Se han establecido canales de comunicación para denunciarlas? ▪ ¿Esos canales son de conocimiento de todos los funcionarios? ▪ ¿Esos canales son accesibles a todos los funcionarios? ▪ ¿Se mantienen la confidencialidad de la información que se maneja? ▪ ¿Se garantiza que no se tomarán represalias contra quienes hagan uso de esos canales? ▪ ¿Se dan una atención pronta a los asuntos denunciados? 				
<p>5. Sobre la efectividad y control del</p>				

Metodología y medición de la ética institucional

programa ético				
<p>5.1 ¿Existen mecanismos sistemáticos para dar seguimiento a la eficacia del programa ético en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La gestión institucional? ▪ Las actuaciones individuales de todos sus funcionarios? ▪ La detección de condiciones que puedan afectar negativamente la cultura ética? <p>En caso afirmativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se aplican consistentemente? ▪ ¿La información que generan esos mecanismos se comunican a las instancias organizacionales correspondientes? ▪ ¿Se toman acciones correctivas y preventivas? 				
5.2 ¿Se revisa, actualiza y divulga periódicamente el programa ético?				
5.3 ¿Se mide periódicamente la relación costo beneficio del programa ético?				
II. AMBIENTE ÉTICO				
1. Sobre el clima organizacional				
1.1 ¿Existe una clara comprensión de los valores y principios éticos en todos los niveles de la organización?				
1.2 ¿Existe una conciencia generalizada sobre la necesidad de observar el marco institucional en materia ética en todos los ámbitos de acción?				
1.3 ¿Consideran los funcionarios de todos los niveles que los valores y principios éticos de la organización son coherentes con los personales?				
1.4 ¿Comprenden los funcionarios el impacto de su comportamiento ético en el clima organizacional?				
1.5 ¿Los funcionarios conocen con claridad cuáles comportamientos se consideran inaceptables, de acuerdo con el marco institucional en materia ética?				
1.6 ¿Existe satisfacción entre el personal con respecto a su trabajo, su salario y otros beneficios relacionados?				
2. Sobre el estilo gerencial				
2.1 ¿El nivel gerencial considera como una de sus responsabilidades más				

Metodología y medición de la ética institucional

importantes, el ajuste de su gestión al marco institucional en materia ética?				
2.2 ¿Los funcionarios tienen acceso a cualquier nivel jerárquico superior para manifestar sus inquietudes y comentarios con respecto al marco institucional en materia ética?				
2.3 ¿Las acciones y decisiones del jerarca y los titulares subordinados son indicativas de un estilo gerencial congruente con los valores y principios éticos institucionales?				
2.4 ¿Se pone de manifiesto el compromiso con el marco institucional en materia ética, en la vigilancia y solución pronta a situaciones que puedan afectar su observancia?				
2.5 ¿El nivel gerencial ha expresado, demostrado e incluso regulado formalmente su compromiso de apoyo con respecto a la ética en las decisiones que tomen los funcionarios?				
3. Sobre los modelos de toma de decisiones				
3.1 ¿La estructura organizacional y la asignación de autoridad y responsabilidades, incorporan de manera expresa la aplicación de los principios y valores éticos como componente esencial en la toma de decisiones?				
3.2 ¿Comprenden los funcionarios la responsabilidad por la ética en la toma de decisiones?				
3.3 ¿Conocen los funcionarios las consecuencias éticas de sus decisiones?				
4. Sobre las manifestaciones verbales y los comportamientos				
4.1 ¿Las manifestaciones verbales y la demostración de actitudes y comportamientos de los siguientes actores institucionales, son congruentes con el marco institucional en materia ética y sirven como mecanismo para reforzar el comportamiento esperado y el compromiso con la ética: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El jerarca? ▪ Los titulares subordinados? ▪ Los demás funcionarios de la institución? 				

4.2 ¿Se promueve el cuestionamiento de solicitudes que se consideren éticamente incorrectas?				
4.3 ¿Realizan declaraciones regulares los empleados, proveedores y clientes, afirmando que conocen los requerimientos de conducta ética para efectuar operaciones con la organización?				
III. INTEGRACIÓN A SISTEMAS DE GESTIÓN				
1. Sobre los sistemas de gestión de mayor sensibilidad y con riesgos asociados a la ética				
1.1 ¿La ética es un componente importante a considerar en la instauración y aplicación de estos sistemas?				
1.2 ¿Estos sistemas contemplan instrucciones y procedimientos para promover altas normas de conducta ética y para prevenir y detectar comportamientos antiéticos y conflictos de interés?				
1.3 ¿Estos sistemas de gestión contemplan mecanismos para detectar y administrar conflictos de interés y eventuales conductas antiéticas?				
1.4 ¿El diseño de los procesos relacionados con estos sistemas propicia un comportamiento ajustado al programa ético?				
2. Sobre la gestión de recursos humanos				
2.1 ¿La administración de recursos humanos tiene sus pilares fundamentales en el marco institucional en materia ética?				
2.2 ¿El proceso de reclutamiento y selección de personal contempla la valoración de factores esenciales en materia ética, tales como análisis de referencias y antecedentes, pruebas de integridad y demás valores éticos?				
2.3 ¿Se da a conocer el marco institucional en materia ética, por medio de las actividades de inducción a nuevos funcionarios en la organización				
2.4 ¿Existen y se aplican mecanismos para motivar a los funcionarios a ser responsables por su conducta ética y la				

Metodología y medición de la ética institucional

necesidad de observar el marco ético?				
2.5 ¿Considera la evaluación del desempeño de los funcionarios su adhesión al marco institucional en materia ética?				
2.6 ¿Se realizan actividades de sensibilización, interiorización y capacitación relacionadas con la ética organizacional? En caso afirmativo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se ejecutan con una periodicidad que propicie su entendimiento y reforzamiento? ▪ ¿Se da participación a todos los miembros de la organización? ▪ ¿Son efectivas a la luz de sus objetivos? 				

Comentarios generales

Hecho por:	Fecha de inicio:	Fecha de finalización:
Revisado por:	Fecha de inicio:	Fecha de finalización:

Análisis FODA de la ética organizacional

FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
▪	▪

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN

ORIGEN: Esta encuesta se aplica como parte del plan de trabajo de la Auditoría Interna.

OBJETIVO

Identificar la percepción que los funcionarios de la institución tienen respecto al marco institucional en materia ética y su aplicación.

INSTRUCCIONES

- El formulario tiene un encabezado donde se presentan las diferentes opciones de respuestas. Se le pide que seleccione, para cada pregunta, la opción más congruente con su opinión respecto de las afirmaciones que se presentan. Para ello, coloque una X en la casilla correspondiente, a la derecha de cada la pregunta.
- Por favor, marque con X en la columna que contenga la opción más congruente con su opinión respecto de las afirmaciones que se presentan.
- Se prevén cuatro opciones de respuesta. Lea detenidamente cada afirmación, reflexione para que pueda traer a su mente situaciones o hechos que le permitan formarse una idea clara, y seleccione la respuesta con la que usted más se identifica, de acuerdo con los siguientes criterios:
 - Marque "De acuerdo" cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado a la manera de ser de la entidad.
 - Marque "Parcialmente de acuerdo" si opina que la afirmación expresa algo que a veces ocurre en la entidad.
 - Marque "En desacuerdo" cuando piense que la afirmación está totalmente alejada de la realidad de la entidad.
 - Marque "No sabe/No responde" en el caso de que la afirmación se refiera a un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar
 - porque no tiene ninguna clase de información al respecto."

En cada fila sólo deberá marcar una opción.

Metodología y medición de la ética institucional

N°	Asunto	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No sabe / No responde
Sobre el programa ético					
1	El jerarca institucional es el líder en la gestión ética institucional.				
2	Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios.				
3	Las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización.				
4	Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse.				
5	He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.				
6	Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional.				
Sobre el ambiente ético					
7	La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.				
8	Las autoridades superiores, incluyendo la jefatura de la que dependo, tienen un alto compromiso con la ética institucional.				
9	En las labores que realizo día a día, actúo siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional				
10	Lo que dicen y hacen las autoridades superiores siempre son congruentes con los valores y principios éticos institucionales y refuerza el comportamiento esperado y el compromiso con la ética.				
11	Comparto plenamente los valores institucionales.				
12	Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.				
13	Si me encuentro en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética, sé lo que debo hacer, y lo hago.				
14	Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.				
Sobre la integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales sensibles y de alto riesgo asociado a la ética					
15	Las actividades más importantes en mi área de trabajo, contemplan la materia ética como parte de sus distintos procedimientos.				
16	Conozco los controles y mecanismos en materia ética que deben aplicarse en las actividades a mi cargo, y siempre los observo.				
17	La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.				

Comentarios adicionales: