

**INFORME DGA- AMTSS-ESP-1-2018**

**DIRECCION GENERAL DE AUDITORIA**

**DEPARTAMENTO AUDITORIA MTSS**

***ESTUDIO ESPECIAL SOBRE AUDITORÍA DE LA ÉTICA***

**2018**

---

## Tabla de contenido

1. INTRODUCCION .....	3
1.1 Origen .....	3
1.2 Recordatorio para el Jerarca y titulares subordinados .....	3
1.3 Objetivo General .....	4
1.4 Alcance .....	4
1.5 Limitaciones .....	4
1.6 Metodología .....	5
1.7 Antecedentes .....	6
2. COMENTARIOS.....	7
2.1 Programa ético Institucional.....	7
2.2 Comisión de Rescate y Formación de Valores del MTSS .....	10
4. RECOMENDACIONES .....	14
4.1 AL SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	14

---

“INFORME SOBRE ESTUDIO ESPECIAL SOBRE AUDITORIA DE LA ÉTICA”

INFORME DGA- AMTSS-ESP-1-2018

## 1. INTRODUCCION

### 1.1 Origen

Este estudio se efectuó como parte del Plan Anual Operativo de la Dirección General de Auditoría (en adelante DGA) para el período 2017.

### 1.2 Recordatorio para el Jerarca y titulares subordinados

La Contraloría General de la República recomienda se citen textualmente el contenido de los artículos N. 37, 38 y primer párrafo del 39 de la Ley General de Control Interno:

**Artículo 37: Informes dirigidos al jerarca. Cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de tales recomendaciones, dentro del plazo indicado deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga; todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente.**

**Artículo 38: Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República. Firme la resolución del jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna, esta tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponerle por escrito los motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicarle que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, dentro de los ocho días hábiles siguientes, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas. La Contraloría General de la República dirimirá el conflicto en última instancia, a solicitud del jerarca, de la auditoría interna o de ambos, en un plazo de treinta días hábiles, una vez completado el expediente que se formará al efecto. El hecho de no ejecutar injustificadamente lo resuelto en firme por el órgano contralor, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el capítulo V de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N° 7428, de 7 de setiembre de 1994.**

*Artículo 39: Causales de responsabilidad administrativa. El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios.”*

### **1.3 Objetivo General**

Verificar el compromiso, existencia, implementación y efectividad de un programa ético; mediante la percepción de los responsables de los principales procesos o sistemas de gestión; con el fin de contribuir al fortalecimiento del marco institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia ética. (en adelante MTSS).

### **1.4 Alcance**

El estudio abarca el período comprendido de enero a diciembre de 2016.

### **1.5 Limitaciones**

No fue posible conocer la percepción de la Administración Superior, en relación con la materia ética del MTSS en el 2016.

Se consultó mediante un cuestionario aplicado con preguntas abiertas, a los despachos del Ministro de Trabajo y a los Viceministros: Área Laboral, Área Social y Economía Social Solidaria; así como, a la Dirección General Administrativa Financiera y Oficialía Mayor.

De las consultas realizadas, solamente se obtuvo respuesta por parte de los viceministros del Área de Economía Social Solidaria y del Área Laboral, quienes iniciaron sus cargos en diciembre de 2016; por lo que no se logró obtener una percepción significativa de los más altos mandos del MTSS.

## 1.6 Metodología

Este estudio requirió como criterio fundamental, la normativa vigente contemplada en la Ley 8292 “Ley General de Control Interno” del 4 de setiembre de 2002; las “Normas de Control Interno para el Sector Público” (N-2-2009-CO-DFOE-CGR) del 26 de enero de 2009; las “Normas Generales de Auditoría para el Sector Público”, Resolución R-DC-064-2014 del 11 de agosto de 2014, de la CGR, Gaceta N° 184 del 25 setiembre de 2014; las “Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público”, Resolución R-DC-119-2009 del 16 de diciembre de 2009; y Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos; así como otra normativa adicional aplicable al estudio.

Las guías, directrices y criterios normativos específicos, utilizados principalmente en materia ética, fueron: La Circular 3303 (DFOE-098), “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética” en el sitio de Internet de la Contraloría General de la República; la Directriz N° D-2-2004-CO de 22-11-2004, Gaceta 228 de 22 de noviembre de 2004, Contraloría General de la República. “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”; el Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994, Reforma e Integra Comisión Nacional Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos; y la “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética”, CGR.

Las herramientas principalmente acogidas y adaptadas para realizar el estudio, con los criterios recomendados por la Contraloría General de la República fueron: Las guías de entrevista, las cuales consisten en cuestionarios abiertos para conocer la percepción de la Administración Superior y de las autoridades superiores de los diferentes sistemas de gestión, de lo que fue la integración de la ética en el MTSS durante el 2016; la elaboración del Programa de Estudio Auditoría de la Ética; la Guía para la evaluación del Marco Institucional Ético; la Guía para el Análisis FODA de la Ética Organizacional; y el análisis del “Modelo de Madurez de la Ética”.

Además, se aplicaron encuestas cerradas a 9 funcionarios miembros de la “Comisión de Rescate y Formación de Valores del MTSS”, para verificar y analizar el funcionamiento y gestiones realizadas por dicha comisión.

---

El respaldo documental del estudio se obtuvo principalmente, mediante oficios y correos electrónicos.

## 1.7 Antecedentes

En el *“Informe de Autoevaluación del Sistema de Control Interno Institucional 2016”*, elaborado por el Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno de la Dirección General de Planificación del Trabajo-DGPT, se advierte que para implementar mejoras en materia ética, se deberá:

*“...hacer un énfasis en la elaboración de estrategias o indicadores para medir la conducta ética institucional, ya que se comprobaron debilidades importantes en este componente referido básicamente a la ausencia de factores formales de la ética, como actividades de divulgación para lograr un conocimiento generalizado de lineamientos formales vigentes en la Institución, igualmente como los referidos al clima organizacional, valores compartidos, creencias y otros factores que se dan de manera informal en la institución”.*

El MTSS cuenta, desde el 01 de marzo de 2015, con el “Código de Ética Institucional” N° Código: ESCI.CE-01.

La Dirección General de Planificación del Trabajo (Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno), elabora una *“Propuesta Plan de Fortalecimiento de la Ética Institucional”* aplicable a partir de 2015; con el objetivo de promover la aplicación del código de ética Institucional. En la propuesta de dicho plan; se involucran principalmente las dependencias siguientes: Auditoría Interna, Dirección General de Planificación del Trabajo, Comisión Institucional de Rescate y Formación de Valores; y Gestión de Capital Humano.

La *“Comisión Institucional de Rescate y Formación de Valores”*, se encuentra legalizada desde el 16 de julio de 2014, según consta en los registros de la Dirección General de Auditoría, denominado como “Libro de Actas de la Comisión Institucional de Rescate y Formación de Valores N° 01”.

---

## 2. COMENTARIOS

La revisión documental y análisis de los cuestionarios de percepción aplicados para verificar el compromiso, existencia, implementación y efectividad de un programa ético en el MTSS, durante el 2016, evidenciaron las siguientes debilidades susceptibles de mejora:

### 2.1 Programa ético Institucional

Esta DGA comprobó que el MTSS no contó con un Programa Ético Institucional” para el período 2016.

Los resultados de los cuestionarios de percepción con preguntas abiertas, fueron la principal fuente de información para evidenciar la carencia de un “*Programa Ético Institucional*” aplicado principalmente a diferentes Direcciones del MTSS.

El cuestionario se aplicó a los jefes de once Direcciones del MTSS: Dirección Nacional de Inspección (DNI), Consejo de Salud Ocupacional (CSO), Dirección Gestión de Capital Humano (DGCH), Dirección Financiera (DF), Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ), Dirección Nacional de Empleo (DNE), Dirección Asuntos Laborales (DAL), Dirección de Seguridad Social (DSS), Dirección General de Planificación del Trabajo (DGPT), Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF) y Dirección Nacional de Pensiones (DNP).

La percepción general de las personas funcionarias consultadas, en relación con la ética para el periodo 2016, fue que a pesar de que el tema ético es de sumo interés y relevancia para su gestión; no se conoció un “*Programa Ético Institucional*”, que proporcionara los lineamientos respectivos para integrar la ética en los sistemas de gestión en cada una de las Direcciones.

El resultado general de la percepción obtenida, se resume en el Anexo N° 01; en el cual se muestran ocho aspectos, relacionados con el tema de la ética institucional del MTSS en el 2016.

En resumen, el mayor obstáculo expresado, fue la falta de compromiso y liderazgo institucional en el tema ético, para implementar un “*Programa Ético Institucional*”.

En relación con el “Programa Ético Institucional”, la normativa vigente, establece las potestades y competencias otorgadas a la CGR, para regular y emitir directrices, guías y herramientas:

Al respecto, la Circular 3303 (DFOE-098), “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética”, en el sitio de Internet de la Contraloría General de la República, señala que entre las:

**“Herramientas para la auditoría de la ética”, se encuentra el “Programa general de trabajo”; el cual en la fase de “Examen” se verifica y valora la existencia, conformación, compromiso y aplicación del “Programa Ético Institucional” y de su normativa aplicable.**

A su vez, la Directriz N° D-2-2004-CO de 22-11-2004, Gaceta 228 de 22-11-2004, Contraloría General de la República. “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”; en el apartado de los “Considerandos” señala lo siguiente:

**“1°—Que el artículo 183 de la Constitución Política establece que la Contraloría General de la República es un órgano auxiliar de la Asamblea Legislativa en la vigilancia de la hacienda pública,”**

**“2°—Sobre esta independencia -e incluso la potestad de reglamentación especial en materias de su competencia constitucional y legal-, la propia Sala Constitucional ha reconocido la posibilidad de emitir directrices, circulares, normas y reglamentos u otros instrumentos jurídicos dirigidos a regular un mejor uso y manejo de la hacienda pública ...”**

**“3°—Que cuando esté de por medio el correcto y honesto manejo de la hacienda pública, es claro que existe la suficiente competencia del órgano contralor para normar el comportamiento de los funcionarios públicos en general...”**

En el artículo 13, inciso a) de la Ley General de Control Interno N° 8292: dispone como deber de los jefes y titulares subordinados lo siguiente:

**“a) 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”, lo que significa que la exigencia de integridad y valores éticos involucra a todo servidor público. —‘**



---

En relación con este punto, también aplica lo establecido en las “*Normas de control interno para el Sector Público*”: 3.3 “*Vinculación con la planificación institucional*”, 4.5.2 Gestión de proyectos, entre otros.

La razón por la cual, el MTSS, no contó con un “*Programa Ético Institucional*” en el período 2016; fue el incumplimiento de la siguiente normativa vigente:

- Inobservancia de la Directriz N° D-2-2004-CO del 22 de noviembre de 2004, CGR. “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”; la cual otorga la suficiente competencia del órgano contralor para normar el comportamiento de los funcionarios públicos en general.
- Inobservancia de la Circular 3303 (DFOE-098), “*Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética*” en el sitio de Internet de la Contraloría General de la República; en el cual se establece como herramienta el “Programa general de trabajo”, para verificar y valorar la existencia, conformación, compromiso y aplicación del “Programa Ético Institucional” y de su normativa aplicable.
- Inobservancia del artículo 13, inciso a) de la Ley General de Control Interno N.º 8292, puesto que la Administración Superior, no lideró y asignó responsables para que el MTSS contara con un programa ético.

Los efectos de no existir un “Programa Ético Institucional” son siguientes:

1. No se cuenta con una herramienta de programación completa en materia ética, que garantice la continuidad, seguimiento y retroalimentación de programas regulares para el manejo de la vulnerabilidad y el riesgo en materia ética de los procesos, con la participación activa de todas las Direcciones y liderado por la Administración Superior.
2. No se cuenta con una herramienta de programación, que garantice la participación activa y cumplimiento de todas las Direcciones y de la Comisión de Rescate y Formación de Valores, para la detección de problemas en materia ética con impacto a los usuarios internos y externos;

para la búsqueda de soluciones en el fortalecimiento de los valores y principios éticos, dar seguimiento mediante indicadores éticos a la transparencia del quehacer diario y rendición de cuentas, entre otros; así como, para su permanente mantenimiento, evaluación, retroalimentación y perfeccionamiento

3. No se garantiza la puesta en marcha y cumplimiento de la estrategia de implementación que debe desarrollarse, en un Programa Ético Institucional, basado en los compromisos y las políticas referidas a las acciones y responsables para su revisión, actualización y seguimiento; previsión y manejo de diferentes temas relacionados con denuncias, conductas presuntamente antiéticas, fraude y corrupción; investigación y evaluación de consecuencias éticas de determinados comportamientos, criterios para acciones disciplinarias; tratamiento de conflictos de interés; responsabilidad social, entre otros.
4. Se concentraron acciones en algunos componentes que forman parte de un programa ético, pero no en un “Programa Ético Institucional” completo; puesto que la Administración Superior, dirigió sus esfuerzos en la elaboración y divulgación del Código de Ética del MTSS, y en una “Propuesta Plan de Fortalecimiento de la Ética Institucional” (El Despacho Ministerial con el Oficio DMT -630- 2015 29 de junio de 2015, ordenó su implementación al: Departamento de Gestión del Capital Humano, Departamento de Control Interno, DGPT; Contraloría de Servicios; Auditoría; y a la Coordinación de la Comisión Institucional de Valores).

Por lo anterior, queda demostrado que para el periodo 2016, el MTSS, no contó con un “Programa Ético Institucional” propiamente dicho.

## **2.2 Comisión de Rescate y Formación de Valores del MTSS**

Esta DGA, evidenció que la Comisión de Rescate y Formación de Valores del MTSS, no registró actividad en el período 2016; según información afirmada en su totalidad por nueve integrantes consultados de dicha Comisión.

Estos integrantes de la Comisión consultados, fueron juramentados el día 28 de julio de 2013; según el Registro de la Comisión Nacional de Rescate de Valores; sin embargo, según información suministrada por cada uno de ellos, la Comisión nunca convocó a sesión.

Lo anterior fue confirmado por medio del libro de Actas de la Comisión, el cual fue legalizado en Folio 64, Asiento N°117, de fecha 16 de julio de 2014; según los registros de esta Dirección General de Auditoría, denominado para su apertura como el libro de actas de la “*Comisión Institucional de Rescate y Formación de Valores*”; ya que el mismo no registra sesión alguna.

Al respecto, la normativa relacionada con el tema de la ética establece lo siguiente:

La Ley General de Control Interno, N° 8292, en el Artículo 13. —Ambiente de control, señala:

***“...serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:  
a) ... 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”.***

Por otra parte, el Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994, Reforma e Integra Comisión Nacional Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos, en su artículo 3° establece que:

***“...Específicamente, con el fin de promover la ética en el servicio y contribuir a la eficiencia en el sector público, corresponderá a las comisiones analizar las causas y efectos de la crisis de valores al interior de las instituciones y con relación a la sociedad, así como determinar las posibles soluciones... “***

La Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética, CGR; en el Programa general de trabajo, Procedimiento 9.3, al respecto, se indica:

***“...Considerar también si existe una comisión de valores en la institución. Verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y su efectividad...”***

En la Guía para evaluar el marco institucional en materia ética. Asunto 1.5), se señala:

***“¿Existe una comisión de valores que actúe como apoyo catalizador y para el fortalecimiento del marco institucional en materia ética?”***

---

En este punto, también se aplica lo establecido en las “Normas de control interno para el Sector Público”: 4.5.1 Supervisión constante.

Por consiguiente, en el ámbito de responsabilidades, el accionar ético institucional conlleva a que: –El jerarca será el principal responsable y líder institucional de la gestión ética. –Los Titulares Subordinados, según sus competencias, lo serán en sus respectivas áreas. – La Comisión Institucional de Ética y Valores, conducirá técnicamente la gestión ética en la institución con el liderazgo y responsabilidad del Jerarca, los Titulares Subordinados y la participación de toda la administración activa. – El resto de la administración activa será responsable en el ámbito de su competencia.

La razón por la cual, la Comisión de Rescate y Formación de Valores del MTSS no ejerció con las funciones asignadas; fue el incumplimiento de la siguiente normativa vigente:

- Incumplimiento al Artículo 13 inciso a) de la Ley General de Control Interno, N° 8292, al no contribuir con su liderazgo en el resto de la organización, en la promoción de un ambiente de control propicio para la ética.
- Incumplimiento al Artículo 3 del Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994, “*Reforma e Integra Comisión Nacional Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos*”; por cuanto, la comisión de valores, no ha promocionado la ética en el servicio y contribuido a la eficiencia; mediante un análisis de causas y efectos de posibles crisis de valores al interior del MTSS y con la sociedad; así como, determinar las posibles soluciones.
- Inobservancia a la guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética de la CGR: En el “Programa General de Trabajo”, Procedimiento 9.3, con respecto de la comisión de valores institucional, verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y su efectividad; y en la guía para evaluar el marco institucional en materia ética. Asunto 1.5, verificar si la comisión de valores actúa como apoyo catalizador y para el fortalecimiento del marco institucional en materia ética.

---

Las consecuencias detectadas de las omisiones señaladas, provocaron lo siguiente:

- No se obtuvo ningún producto liderado por la comisión de valores, con la participación de sus integrantes; para la promoción, formación y fortalecimiento de los valores y principios institucionales en el 2016.
- La comisión de valores, no actuó como apoyo catalizador para el fortalecimiento del marco institucional en materia ética.
- La comisión de valores, no promocionó la ética en el servicio; tampoco contribuyó a la eficiencia, mediante un análisis de causas y efectos de posibles crisis de valores al interior del MTSS y con relación a la sociedad, así como tampoco con la determinación de posibles soluciones.

Por lo anterior, queda demostrado que la *“Comisión de Rescate y Formación de Valores del MTSS”*, no cumplió con sus funciones encomendadas en el período 2016.

### **3. CONCLUSIÓN**

Del estudio realizado sobre Auditoría de la Ética en el periodo 2016, queda demostrado que:

La Administración Superior del MTSS, no evidenció compromiso y liderazgo institucional para definir e implementar un *“Programa Ético Institucional”* propiamente dicho.

No se observaron las directrices, guías y herramientas emitidas por la Contraloría General de la República, quien es el órgano rector con las potestades y competencias otorgadas en la normativa vigente.

El marco institucional, no orientó el comportamiento y conciencia de las responsabilidades éticas de todos los funcionarios; mediante los lineamientos respectivos para integrar la ética en los diferentes sistemas de gestión institucionales.

---

La “Comisión de Rescate y Formación de Valores” del MTSS, no evidenció cumplimiento en el ejercicio de las funciones que le fueron encomendadas. Por lo tanto, no cumplió con la normativa vigente que estable su compromiso con la promoción, formación y fortalecimiento de los valores y principios institucionales; que a su vez, son la base para el fortalecimiento del marco institucional, en relación con la detección de deficiencias y oportunidades de mejora en materia ética.

#### **4. RECOMENDACIONES**

##### **4.1 AL SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

- 4.1.1** Coordinar y emitir formalmente a las instancias respectivas, las instrucciones necesarias para dar cumplimiento a las recomendaciones contenidas en este informe.
- 4.2.1** Girar las directrices por escrito a las instancias respectivas, para que proceda a elaborar un cronograma de actividades, para evitar lo descrito en los **Comentarios 2.1 y 2.2**, en un plazo de **un mes** a partir de la recepción de este informe.
- 4.2.2** Informar por escrito a esta DGA, sobre las acciones realizadas para dar cumplimiento a las recomendaciones expuestas en este estudio.
- 4.2.3** Cumplir la Directriz N° D-2-2004-CO del 22 de noviembre de 2004, CGR. “*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*”; con el artículo 13, inciso a) de la Ley General de Control Interno N° 8292; y la Circular 3303 (DFOE-098), “*Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética*”; con el fin de definir, implementar, dar seguimiento y liderar un “Programa Ético Institucional” para el MTSS; el cual incluye la designación de responsables para que se propicie la promoción, formación y fortalecimiento de la ética en todos los niveles de la gestión

---

institucional. **Comentario 2.1.** Lo anterior en un plazo de **seis meses** a partir de la recepción de este informe.

- 4.2.4** Cumplir con el Artículo 13 inciso a) de la Ley General de Control Interno N° 8292; con el Artículo 3 del Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994, “*Reforma e Integra Comisión Nacional Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos*”; y observar la “*Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética de la CGR*”. En el Programa general de trabajo, Procedimiento 9.3, y la Guía para evaluar el marco institucional en materia ética, asunto 1.5; con el propósito de liderar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y su efectividad de la “*Comisión de Rescate y Formación de Valores del MTSS*”, para el funcionamiento y aseguramiento de la promoción, formación y fortalecimiento continuo de la ética y los valores del MTSS. **Comentario 2.2.** Lo anterior en un plazo de **un mes** a partir de la juramentación de los nuevos Integrantes de la Comisión de Valores del MTSS, ante la Comisión Nacional de Rescate de Valores.

---

**ANEXO N° 01**

**Resumen General**

**De la Percepción de las Direcciones como Sistemas de gestión del MTSS  
En relación con el tema de la ética institucional en el 2016.**

**1 Compromiso de las Dependencias con la ética institucional:**

Las autoridades consultadas, manifestaron tener interés en integrar el tema ético, al sistema de gestión propio de la actividad que representan.

**2 Participación de las Dependencias, en la definición, comunicación y sensibilización de los valores y principios éticos, tanto a lo interno de su Dependencia como en nivel de todo el MTSS**

Pocas Dependencias manifestaron haber participado directamente, en algún proceso relacionado con la definición, comunicación y sensibilización en materia ética del MTSS.

La mayoría las Dependencias, destacaron el apoyo brindado a sus subalternos, para que participaran en las actividades o charlas de sensibilización sobre el tema de la ética.

La Dirección Nacional de Pensiones, indicó haber definido a lo interno, su propio Código de Ética; el cual mantiene estrecha concordancia con el Código de Ética del MTSS.

**3 Acciones para fortalecer el compromiso de los subalternos e implementar en el área de trabajo, un programa ético del MTSS en el 2016**

Las Direcciones consultadas, en su mayoría, manifestaron no haber ejecutado acciones de fortalecimiento e implantación con base en un programa ético; por cuanto, no fue de su conocimiento, un programa de este tipo, definido y establecido.



---

Además, tampoco indicaron haber recibido algún lineamiento de la “*Comisión de Rescate y Formación de Valores*” del MTSS.

Entre los lineamientos éticos mencionados, se destacaron: la necesidad de fomentar la transparencia en el servicio público, evitar el tráfico de influencias en nombramientos y otras acciones relacionadas con la organización del MTSS, incorporar los valores y principios en los servicios brindados en la función pública, para que prive el interés público.

#### **4 Liderazgo en materia ética establecido en el MTSS en el 2016**

Las Direcciones en general, reconocieron el liderazgo ejercido por el DGCH, para llevar a cabo las charlas de “Ética y Probidad”, mediante la colaboración de la PGR y la DAJ del MTSS; no obstante, destacaron la necesidad de liderazgo, por parte de la Administración Superior, para reforzar la labor de comunicar y recalcar los valores y principios con temas específicos dentro del Ministerio.

Todas las Direcciones mencionaron el Código de Ética; pero, únicamente una Dirección, mencionó la “*Propuesta Plan de Fortalecimiento de la Ética Institucional*”.

#### **5 Actividades más vulnerables y de alto riesgo en los sistemas de gestión institucional**

En términos muy generales, los riesgos mencionados, asociados a los sistemas de gestión, fueron: El riesgo de cumplimiento ético; el desarrollo, seguimiento y control de los objetivos y metas de su actividad; la atención y servicio al público; el otorgamiento de cualquier derecho; la aprobación o emisión de instrumentos legales; la administración de cualquier recurso; y los procesos de cobro o pagos, entre otros.

#### **6 Medidas tomadas para manejar la vulnerabilidad y el riesgo en las actividades de los sistemas de gestión en el 2016**

Las medidas tomadas en resumen, fueron: La implementación de mecanismos de CI, seguimiento cruzado del cumplimiento, creación e implementación de sistemas automatizados y/o manuales, controles, manuales de procedimientos, reuniones de control, supervisión por parte de las jefaturas; no obstante, el fortalecimiento de conductas éticas, fue mencionado como un aspecto pendiente, una vez que se emitan los lineamientos éticos institucionales.

## **7 Efectividad y suficiencia de las acciones para manejar la vulnerabilidad y el riesgo en las actividades de los sistemas de gestión institucional**

En general, se indica que las acciones tomadas manejar el riesgo son efectivas, pero no suficientes; porque, las actividades podrían mejorarse en forma integral en toda la gestión institucional, para asegurar un mayor compromiso e interiorización de los valores y principios éticos institucionales.

## **8 Principales retos, obstáculos, expectativas de las Dependencias, con respecto al fortalecimiento de la ética institucional en el 2016:**

Las expectativas más relevantes expresadas, con respecto al fortalecimiento de la ética institucional, fue que la Administración Superior, asuma el tema ético con mayor compromiso y liderazgo institucional; y se asigne a un área específica para que coordine, ejecute, controle y de seguimiento y retroalimentación continua, al proceso de implementación de la ética institucional.

**Fuente:** Cuestionario aplicado mediante oficio MTSS-DGA-OF-110-2017 del 26/05/2017 a once Direcciones del MTSS: Dirección Nacional de Inspección (DNI), Consejo de Salud Ocupacional (CSO), Dirección Gestión de Capital Humano (DGCH), Dirección Financiera (DF), Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ), Dirección Nacional de Empleo (DNE), Dirección Asuntos Laborales (DAL), Dirección de Seguridad Social (DSS), Dirección General de Planificación del Trabajo (DGPT), Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF) y Dirección Nacional de Pensiones (DNP); con base en las guías, directrices y criterios normativos específicos, utilizados principalmente en materia ética: Circular 3303 (DFOE-098), “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética” en el sitio de Internet de la CGR; la Directriz N° D-2-2004-CO de 22-11-2004, CGR “Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a observar por parte de los jefarcas, titulares subordinados, funcionarios de la CGR, Auditorías Internas y Servidores Públicos en General”

**Oficializado por medio del oficio MTSS-DGA-OF-6-2018** \_\_\_\_\_