



**DIRECCIÓN GENERAL DE AUDITORÍA
DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA
SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES**

IESP-MTSS-DGA-AMTSS-6-2024

"Auditoría de carácter especial de la Ética en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social"

Julio, 2024



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.1	Origen del Estudio	4
1.2	Recordatorio	4
1.3	Objetivo General.....	5
1.3.1	Objetivos específicos.....	5
1.4	Alcance	5
1.5	Normas Técnicas.....	6
1.6	Metodología.....	6
1.7	Antecedentes	8
1.8	Limitaciones	10
1.9	Comunicación de Resultados	10
2.	ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	11
2.1.	Marco institucional en materia de la ética	11
2.1.1.	Componente: Programa Ético del MTSS.....	11
2.1.2.	Ambiente de control de la ética del MTSS.....	13
2.1.3.	Integración de la ética en los Sistemas de Gestión Institucional	16
3.	CONCLUSIONES.....	20
4.	RECOMENDACIONES	21
4.1.	Al Ministro de Trabajo y Seguridad Social	21



RESUMEN EJECUTIVO

La Dirección General de Auditoría (DGA), realizó el Estudio denominado “Auditoría de carácter especial de la Ética en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”. La finalidad del mismo, fue evaluar los controles ejecutados por la Administración relacionados con la ética para el año 2023, ampliándose en caso de ser necesario.

La finalidad del estudio fue comprobar el avance de las gestiones realizadas por la Administración Superior y la Comisión de Ética y Valores Institucional (CEVI) en el cumplimiento del marco legal aplicable en materia de la ética del MTSS.

Los resultados del Estudio, determinaron oportunidades de mejora en cuanto a las gestiones realizadas por la Administración y la CEVI referentes a:

- Los Componentes de la Ética: Programa Ético, Ambiente Ético, Integración de la Ética en los Sistemas de Gestión Institucionales y el Marco Institucional en Materia de la Ética, el MTSS obtuvo un nivel de cumplimiento de “novato”.

El Informe finaliza con las recomendaciones dirigidas a la Administración Superior del MTSS, con el propósito de brindar una guía y valor agregado para el mejoramiento del sistema de control interno, rendición de cuentas, eficiencia y eficacia en las labores realizadas asociadas al objeto general y los objetivos específicos del presente Estudio.



1. INTRODUCCIÓN

1.1 Origen del Estudio

El plan anual de trabajo para el Departamento Seguimiento Recomendaciones, programó la Auditoría de Carácter Especial de la Ética en el MTSS, tomando como criterios la recomendación del informe denominado “Autoevaluación Anual de la Calidad de la Actividad de la Auditoría Interna del MTSS, período 2022”, la cual cita:

“4.1.21 Programar y mostrar evidencia de su ejecución, de un estudio de ética Institucional, e incluir dentro de las valoraciones de los estudios el tema la eficacia de los objetivos, programas y actividades de la organización relacionados con la ética, y el apoyo de las tecnologías de información a los objetivos organizacionales. (Ver comentario 2.4.3).”

1.2 Recordatorio

La Contraloría General de la República (CGR) recomienda se citen textualmente el contenido de los Artículos N°37, N°38 y primer párrafo del N°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

- Evaluar el fortalecimiento del marco institucional de ética, mediante la revisión de su funcionamiento y efectividad.

1.3.1 Objetivos específicos

- Determinar el grado de madurez del programa ético institucional, en cumplimiento de la Directriz DFOE-098 del 24 de marzo de 2009 denominada: Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética.
- Valorar la pertinencia y la observancia (percibidas y reales) 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.

1.4 Alcance

El alcance corresponde a las actividades realizadas por la Administración Superior y la CEVI entre el 1 enero al 31 diciembre 2023.



1.5 Normas Técnicas

Las actividades ejecutadas, se realizaron de conformidad con la normativa aplicable al ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público.

Los criterios asociados a la DGA para el desarrollo del estudio, fue la siguiente: la Ley N°8292 Ley General de Control Interno, Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (R-DC-119-2009) y Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (R-DC-064-014).

La normativa de la ética utilizada, fue la siguiente: Constitución Política de la Republica de Costa Rica, la Ley N°8422 “Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública”, Decreto Ejecutivo N°DE-33146-MP “Modificación del Decreto N°33146-MP”, Decreto ejecutivo N°23944-J-C “Reforma e Integral Comisión Nacional Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos”, la directriz N°D-2-2004-CO “Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a Observar por parte de los Jerarcas Titulares Subordinados, Funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos en General”, la circular 3303 (DFOE-098) “Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética (GT-01-2008), los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética, Perfil y Funcionamiento de la CEVI, Código de Ética Institucional.

1.6 Metodología

Las herramientas establecidas en la “Guía Técnica para el desarrollo de auditorías de la ética (GT-01-2008)”, generadas por la CGR, recomendadas en la circular N°3303 (DFOE-098), las cuales, se adaptaron conforme al Libro de Marcas del MTSS, y se trabajaron en el Sistema ARGOS, de la siguiente forma:

- En la etapa de Planificación del estudio, se usaron las Herramientas:
 - a) Herramienta N°1: Programa General de Trabajo.
 - b) Herramienta N°3: Guía para Análisis FODA de la Ética Organizacional.
- En la etapa de examen del estudio, se usaron las Herramientas
 - a) Herramienta N°2: (Guía para evaluar el marco institucional en materia ética), aplicada a la Coordinadora de la CEVI, por medio de cuestionario de control interno generado en ARGOS.



- b) Herramienta N°4: (Modelo de madurez sobre la ética organizacional) Los resultados, son producto del análisis efectuado a las respuestas ofrecidas por la Coordinadora CEVI, Ministro, Personal Subordinado y Personas Funcionarias del MTSS.
 - c) Herramienta N°5: (Guía para entrevista a la administración superior) aplicada al Asesor del Señor Ministro, quien dio la respuesta en su representación.
 - d) Herramienta N°6: (Guía para entrevista titulares subordinados y otras instancias) aplicada a las siguientes Direcciones y Departamentos: Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Asuntos Laborales, Dirección Economía Social Solidaria, Dirección Nacional y General de la Inspección de Trabajo, Dirección de Seguridad Social, Dirección General Administrativa Financiera y Oficialía Mayor, Departamento de Gestión de Capital Humano, Departamento de Generación de Empleo, Departamento de Proveeduría Institucional, Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación, Departamento Financiero, obteniéndose la respuesta de dieciséis titulares subordinados.
 - e) Herramienta N°7: (Entrevista personal de la Institución) aplicada de forma anónima a un total de 189 personas funcionarias de las cuales constaron un total de 74 personas funcionarias de Distintas Direcciones y Departamentos.
- En la etapa de Comunicación del estudio, se usaron las Herramientas:
 - a) Herramienta 8: Guía para la elaboración de la hoja resumen de hallazgos.
 - b) Herramienta 9: Modelo de hoja resumen de hallazgos.

Ahora bien, en la medición del Modelo de Madurez de la Ética del MTSS, se analizaron los siguientes componentes: Programa Ético, Ambiente Ético, Integración de la Ética en los Sistemas de Gestión Institucional y Marco Institucional en Materia Ética, los cuales, para su calificación de distribuyeron en los siguientes niveles: Incipiente, Novato, Competente, Diestro y Experto. Por su parte, el total del grado de cumplimiento es del 100%, por tanto, para determinar el grado porcentual de madures de la ética, este se dividió entre los cinco niveles, dando un resultada para cada nivel del 20%.

El resultado de las herramientas aplicadas a las diferentes instancias ministeriales, permitió determinar los hallazgos detallados en el apartado de “Análisis de Resultados” de este Informe.



1.7 Antecedentes

El Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C de 12 de diciembre de 1994, dispuso la conformación de las Comisiones Institucionales de Valores, con el fin de promover la ética y contribuir a la eficiencia en el sector público, la Comisión Nacional de Rescate y Formación de Valores en adelante, (CNRV) posee entre sus competencias dictar las políticas, objetivos y la responsabilidad de dirigir y coordinar las comisiones internas, además, la tarea de establecer una metodología uniforme en la coordinación y el planeamiento que permita darles seguimiento y evaluar periódicamente la eficiencia y eficacia de la gestión en cuanto a la ética se refiere.

La CNRV, mediante acciones de investigación complementadas con los avances de la ética aplicada y el apoyo de especialistas nacionales e internacionales; ha desarrollado metodologías, herramientas, procedimientos y contenidos que le han permitido llegar a consolidar un “Modelo de gestión ética para la función pública”, con la finalidad de coadyuvar con el fortalecimiento de la ética aplicada a la administración pública, promoviendo y creando una cultura de integridad, probidad, transparencia, control interno y rendición de cuentas.

Este modelo, constituyó la guía que sirve a las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores para la conducción técnica de la gestión ética en sus respectivas instituciones, con el liderazgo y la responsabilidad del Jerarca, los titulares subordinados y la participación de toda la administración activa, en atención a lo dispuesto en la Norma 2.3 para el Fortalecimiento de la ética institucional, del Control Interno para el Sector Público.

Por consiguiente, el MTSS cuenta con una Comisión de Ética y Valores Institucionales, la cual es renovada cada dos años, en el caso de que alguno de los integrantes desee continuar lo puede hacer, si no existen razones que ameriten su sustitución. De acuerdo, con lo expuesto el Ex Ministro de Trabajo y Seguridad Social, designó como coordinadora de la CEVI a la Sra. Vanessa Gamboa Pinto, Jefatura del Departamento de Asesoría y Apoyo al Control Interno, mediante oficio MTSS-DMT-OF-43-2022 (SIC), ordenado a los Directores y Jefaturas que ratificarán o nombren a dos personas representantes (propietaria y suplente) en dicha comisión, mediante oficio MTSS-DMT-OF-44-2022 (SIC), ambos de fecha 16 de enero, 2022¹, el cuadro N°1 detalla los integrantes de la comisión.

¹ Léase correctamente, 2023, lo anterior por cuanto en la firma digital se visualiza el año, 2023 y en MTSS-DMT-OF-43-2022 se hace referencia al mes de enero, 2023 en el último párrafo.



Cuadro N°1
Conformación Oficial de la CEVI, por Dependencia
Durante el 2023

Dependencia	Nombre de los Representantes	Puesto	N° de oficio correo/página web
Despacho	Judith Coronado García	Titular	Página Web
DAJ	Karen Cambronero Montero	Titular	Página Web
	Rocío Castro Sancho	Suplente	DAJ-OF-17-2023
DPI	Vanessa Gamboa Pinto	Titular	DPI-OF-9-2023
	Vanessa Soto Arias	Suplente	
	Jussan Rodríguez Alfaro	Secretaria	
DNI	Cindy Cascante Carmona	Titular	Página Web
	Yerica Pérez Alvarado	Suplente	DNI-OF-25-2023
DAL	Yorlene Araya Vargas	Titular	Correo del 19/10/2023
	Deily Cordero Navarro	Suplente	
DGIRH	Ingrid Obando Campos	Titular	DGAF-DGIRH-OF-111-2023
	Gabriela Gómez Mora	Suplente	
DNP	Montserrat Díaz Chinchilla	Titular	DNP-OF-50-2023
	Ingrid Barrantes Venegas	Suplente	
DNE	Eida Ugalde Campos	Titular	Página Web
DESAF	Bianca Vitola Arce	Titular	MTSS-DESAF-OF-121-2023
	Adriana Agüero Porras	Suplente	Página Web
CSO	Rudy González Madrigal	Titular	Correo del 25/1/2023
	Nury Sánchez Aragonez	Suplente	
Tribunal Administrativo	María Isabel Vargas Arce	Titular	MTSS-TAS-OF-7-2023
	Ana Laura Villegas Acuña	Suplente	
DESS	Nuria Herrera Chavarría	Titular	DESS-OF-42-2023
Unidad de Género	Grettel Solano Morales	Titular	Correo del 23/1/2023
	Yamileth Jiménez Cubillo	Suplente	
Proveeduría Institucional	Vanessa Torres Aragón	Titular	Correo del 1/3/2023
	Adriana Alpízar Hernández	Suplente	
Contraloría de Servicios	Andrés Montenegro Gómez	Titular	Página Web

Fuente: Oficio MTSS-CEVI-OF-4-2023 del 29 de marzo de 2023 y la página web [https://www.mtss.go.cr/perfiles/comision %20de%20etica %20institucional%20y%20rescate%20de%20valores/index.html](https://www.mtss.go.cr/perfiles/comision%20de%20etica%20institucional%20y%20rescate%20de%20valores/index.html)

Por su parte, los diferentes integrantes que han conformado la CEVI desde el 16 de julio, 2014, han realizado, entre otras gestiones, los siguientes instrumentos:

- Código de Ética
- Perfil y funcionamiento de la Comisión
- Plan de Trabajo 2023 y 2024
- Libro de actas
- Oficios de comunicación de actividades programadas
- Capacitaciones y divulgación de capsula de la ética
- Informe de gestión 2023
- Entre otros



1.8 Limitaciones

En ninguna de las etapas de este informe, se presentaron limitaciones para su desarrollo.

1.9 Comunicación de Resultados

Este informe fue presentado formalmente de manera virtual utilizando la plataforma Google Meet, presentes por la DGA, Javier González Castro Auditor General, Andrea Umaña Salazar Subauditora General, Lucrecia Rojas Marín, Jefa Depto. Seguimiento a Recomendaciones y Andrés Marín Alfaro Encargado de Estudio, por parte del Despacho el Señor Ministro, Adrián Olivares Agüero, de parte de la CEVI, Vannesa Gamboa Pinto, Coordinadora y Jussan Natacha Rodríguez Alfaro, Secretaria, el día martes 16 de julio de 2024 al ser las 14:00 horas.



2. ANALISIS Y RESULTADOS

2.1. Marco institucional en materia de la ética

La DGA determinó, que el MTSS cuenta con un marco institucional en materia ética, pero este no contempla un programa ético formalmente establecido y divulgado, ni se han establecido acciones para integrar valores y principios a los procesos institucionales de mayor vulnerabilidad y riesgo, y la toma de conciencia entre todos los participantes de la institución respecto de la responsabilidad por el mantenimiento de la ética institucional.

Lo anterior implica que, el grado de madurez de la ética Institucional del MTSS, está novato, por cuanto, el análisis de los contenidos de las diferentes etapas: incipiente, novato, competente, diestro y experto de la herramienta N°4 Modelo de madurez sobre la ética institucional, ubican las acciones realizadas por el Ministerio, en la segunda etapa de madurez con una calificación porcentual del 40%, conforme el siguiente detalle:

2.1.1. Componente: Programa Ético del MTSS

El MTSS no cuenta con un programa ético completo y formalmente establecido, dado que no se ha cumplido la totalidad de las obligaciones que en materia ética establecen el ordenamiento jurídico y técnico.

Para determinar esta condición, se aplicaron las herramientas N°2, N°5 y N°6, a: Coordinadora de la CEVI, Jerarca Institucional, Titulares Subordinados y se analizaron los instrumentos realizados y promulgados por los antecesores integrantes de la actual comisión, así como las acciones realizadas por nueva CEVI.

El Cuadro N°2, detalla los factores que deben contener un programa de ética completo; y los aspectos faltantes de parte del Ministerio:



Cuadro N°2
Contenido de un Programa Ético completo y aspectos faltantes MTSS
Periodo - 2023

Factores Formales	Aspectos Faltantes y/o Desactualizados
Código de Ética	Desactualizado con un diagnóstico de oportunidades e información desde el 2018
Declaración de Valores	Desactualizado con un diagnóstico de oportunidades e información desde el 2018
Visión y Misión	No están definidas en ninguno de los instrumentos creados por la CEVI
Indicadores de gestión ética	No existen
Estrategia de implementación: (compromisos, Políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética)	Incompleto, por cuanto falta: • Revisión, actualización y seguimiento del programa • Manejo de fraude y corrupción • Tratamiento de conflictos de interés • Manejo de conductas presuntamente antiéticas • Gestión del recurso humano • Compromiso con el Control Interno • Responsabilidad Social

Fuente: Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética (GT-01-2008) y resultados de entrevistas, herramienta N°2,5,6.

En este sentido, Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) y reforma Resoluciones N° R-CO-64-2005, N° R-CO-26-2007, N° R-CO-10-2007, la norma 2.3 “Fortalecimiento de la ética institucional” cita:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implantación de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conceptualicen y materialicen la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos de la institución, y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión.”

Aunado a lo anterior, en la circular N°3303 de fecha 24 de marzo del 2009, la CGR publicó, “Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética” (GT-01-2008), del cual se extrae el punto 3. denominado “Marco Institucional en Materia Ética”, el inciso a. Programa ético cita:

“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



- Estrategia de implementación (compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética). Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas, al menos, a los siguientes temas:
 - ✓ Divulgación del marco ético
 - ✓ Acciones y responsables
 - ✓ Revisión, actualización y seguimiento del programa
 - ✓ Manejo de fraude y corrupción
 - ✓ Tratamiento de conflictos de interés
 - ✓ Manejo de conductas presuntamente antiéticas
 - ✓ Gestión del recurso humano
 - ✓ Compromiso con el control interno
 - ✓ Responsabilidad social”

Es necesario resaltar que esta DGA desde el año 2018, ya había comunicado esta condición en el informe DGA-AMTSS-ESP-1-2018, recomendando al Despacho del Ministro en turno: "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”.

2.1.2. Componente: Ambiente de control de la ética del MTSS

La DGA, determinó que el MTSS no ha ejecutado acciones en materia de ambiente de control de la ética institucional, que permita interiorizar en todos los integrantes de la organización la responsabilidad de conocer el impacto de decisiones y conductas inaceptables desde un punto de vista ético, así como los mecanismos para el manejo de conflictos de interés y denuncia de presuntas conductas antiéticas.

Para determinar esta condición, se aplicó la herramienta N°2, a: Coordinadora de la CEVI y al Despacho del Ministro, con el objetivo de conocer el involucramiento y conocimiento de este componente, obteniéndose los siguientes resultados:



Cuadro N°3
Consultas y respuestas de la herramienta N°2
Periodo - 2023

Número	Eje temático	Consultas Asociadas	Respuestas	
			Coordinadora -CEVI-	Representante del Ministro
1	Clima Organizacional	6	No corresponde a la Comisión atender las consultas	...al momento no se han ejecutado acciones para tener un programa ético, sin embargo, este despacho trabajará con las unidades correspondientes para la redacción y puesta en práctica de dicho plan ético...
2	Estilo Gerencial	5	No corresponde a la Comisión atender las consultas	...al momento no se han ejecutado acciones para tener un programa ético, sin embargo, este despacho trabajará con las unidades correspondientes para la redacción y puesta en práctica de dicho plan ético...
3	Modelos de toma de decisiones	3	No corresponde a la Comisión atender las consultas	...al momento no se han ejecutado acciones para tener un programa ético, sin embargo, este despacho trabajará con las unidades correspondientes para la redacción y puesta en práctica de dicho plan ético...
4	Manifestaciones verbales y comportamientos	3	No corresponde a la Comisión atender las consultas	...al momento no se han ejecutado acciones para tener un programa ético, sin embargo, este despacho trabajará con las unidades correspondientes para la redacción y puesta en práctica de dicho plan ético...

Fuente: Propia con datos de las Herramientas N°2

El cuadro N°3 detalla que, en materia de 17 ítems evaluados en los 4 ejes temáticos establecidos para el ambiente de control de la ética, no existen acciones formalmente ejecutadas por la Administración Superior ni la CEVI.

Esta condición, se reafirma con los resultados obtenidos de la aplicación de las herramientas N°5, 6 y 7, según su orden, en materia de ambiente ético a: Ralph Corella Abarca, en representación del Ministro del MTSS, Titulares subordinados (Directores y Jefes) y personas funcionarias del MTSS, a saber:



Cuadro N°4
Resultados sobre el ambiente ético
Periodo 2023

Número	Consultas Asociadas	Respuestas	Herramienta
1	5	Las respuestas se enfocan en la creación de la Comisión Ética y Valores Institucionales (CEVI)	N°5
2	5	Las respuestas varían conforme las personas Jefas, al no tener concepto claro en cuanto a los factores asociados al Ambiente Ético	N°6
3	8	Las respuestas varían conforme las personas funcionarias, al no tener concepto claro en cuanto a los factores asociados al Ambiente Ético	N°7

Fuente: Propia con datos obtenidos de los cuestionarios.

De conformidad con la normativa regulatoria el programa ético y el ambiente ético, mantienen una relación recíproca. No obstante, a la ausencia del primer componente “Programa” el segundo “Ambiente”, no existe. Aspecto, demostrado en las respuestas ofrecidas por la Coordinadora CEVI, representante del Ministro, Titulares Subordinados y el Personas Funcionarias del MTSS.

En este sentido, las Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) y reforma Resoluciones N°R-CO-64-2005, N°R-CO-26-2007, N°R-CO-10-2007, la norma 2.3.2 “Elementos informales de la ética institucional” cita:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer el los elementos informales del ambiente ético institucional, a fin de asegurar que apoyen el funcionamiento, en la gestión cotidiana, de los factores formales vigentes. En ese sentido, deben contemplar factores tales como los siguientes:

- a. El clima organizacional.
- b. El estilo gerencial.
- c. Los modelos de toma de decisiones.
- d. Los valores compartidos.
- e. Las creencias.
- f. Los comportamientos de los distintos integrantes de la institución, y su ajuste a los valores y demás mecanismos que sustentan la ética institucional.”

Aunado a lo anterior, en la circular N°3303 de fecha 24 de marzo del 2009, la CGR publicó: “Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética” (GT-01-2008), del cual se extrae el punto 3. denominado “Marco Institucional en Materia Ética”, el inciso b. “Ambiente ético” cita:

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

- Clima organizacional



- Estilo gerencial
- Modelos de toma de decisiones
- Manifestaciones verbales y comportamientos”

2.1.3. Integración de la ética en los Sistemas de Gestión Institucional

En el MTSS, no existe una adecuada integración de los sistemas de gestión con la ética institucional, por cuanto no se tienen identificado los procesos y sistemas de gestión institucionales de mayor riesgo y vulnerabilidad que integren en su diseño y funcionamiento factores y controles relevantes en materia ética, que sean aplicados de manera correcta y consistente.

Para determinar esta condición se aplicó la herramienta N°2, a: Coordinadora de la CEVI y al Despacho del Ministro, con el objetivo de conocer el involucramiento y conocimiento de este componente, obteniéndose los siguientes resultados:

Cuadro N°5
Consultas y respuestas de la herramienta N°2
Periodo 2023

Número	Ejes temáticos	Consultas Asociadas	Respuestas	
			Coordinadora CEVI	Representante Ministro
1	Sistemas de gestión de mayor sensibilidad y con riesgos asociados a la ética.	4	No corresponde a la Comisión atender las consultas	...al momento no se han ejecutado acciones para tener un programa ético, sin embargo, este despacho trabajará con las unidades correspondientes para la redacción y puesta en práctica de dicho plan ético...
2	Gestión de Recursos Humanos.	6	No corresponde a la Comisión atender las consultas	...al momento no se han ejecutado acciones para tener un programa ético, sin embargo, este despacho trabajará con las unidades correspondientes para la redacción y puesta en práctica de dicho plan ético...

Fuente: Propia con datos de las Herramientas N°2.

El cuadro N°5 detalla que, en materia de 10 ítems evaluados en los 2 ejes temáticos establecidos para la integración de la ética en los sistemas de gestión institucional, no existen acciones formalmente ejecutadas por la Administración Superior ni la CEVI.

Esta condición, se reafirma con los resultados obtenidos de la aplicación de las herramientas N°5, 6 y 7, según su orden, en materia de la integración de la ética en los sistemas de gestión institucional a: Ralph Corella Abarca, en representación del Ministro del MTSS, Titulares subordinados (Directores y Jefes) y personas funcionarias del MTSS, a saber:



Cuadro N°6
Resultados sobre la Integración de la Ética en los Sistema de Gestión Institucional
Periodo 2023

Número	Consultas Asociadas	Respuestas	Herramienta
1	2	Desde la comisión se concientiza a los funcionarios mediante charlas en una semana en donde se dedica a impartir los valores éticos institucionales	N°5
2	2	Las respuestas se enfocan únicamente en las capacitaciones coordinadas por la CEVI durante el 2023	N°6
3	3	Las respuestas varían conforme las personas funcionarias, al no tener concepto claro en cuanto a la ética en la gestión diaria de las personas funcionarias del MTSS	N°7

Fuente: Propia con datos obtenidos de los cuestionarios.

El resultado de las respuestas ofrecidas por las diferentes niveles jerárquicos y las personas funcionarias, permitió evidenciar que existen gestiones aisladas relacionados con la integración de la ética ejecutadas de forma individual por algunas dependencias, las cuales no son de conocimiento de la CEVI y tampoco del Despacho del Ministro, a quien la normativa regulatoria le delega la máxima responsabilidad.

En este sentido, Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) y reforma Resoluciones N° R-CO-64-2005, N° R-CO-26-2007, N° R-CO-10-2007, la norma 2.3.3 “Integración de la ética a los sistemas de gestión”, cita:

“Los sistemas de gestión deben incorporar, como parte de las actividades de control, consideraciones de tipo ético que garanticen razonablemente un desempeño ajustado a altos estándares de comportamiento, que permitan una cabal rendición de cuentas ante los sujetos interesados. En ese sentido, debe prestarse especial atención a los sistemas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.”

Aunado a lo anterior, en la circular N°3303 de fecha 24 de marzo del 2009, la CGR publicó: “Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética” (GT-01-2008), del cual se extrae el punto 3. denominado “Marco Institucional en Materia Ética”, el inciso c. “Integración de la ética en los sistemas de gestión” cita:

“Este componente se refiere a la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. Ejemplos de dichas áreas son las siguientes:

- Recursos humanos (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. Debe preverse 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, requiere de controles formales que sean aplicados por 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 así deben garantizarlo 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 los mecanismos atinentes.
- Otorgamiento de permisos. Por un lado, debe garantizarse que los funcionarios encargados de conceder los permisos no hagan uso indebido de sus facultades. Por otro, debe vigilarse que el permiso sea utilizado correctamente por quien lo ha recibido.
- Trámites administrativos. Independientemente del solicitante, debe atenderse de manera efectiva y oportuna, previniendo cualquier intento de soborno u otra conducta antiética.
- Manejo de información confidencial o de uso restringido. Deben tenerse presentes las limitaciones establecidas constitucional y 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.
- 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.
- Otros relevantes de acuerdo con la actividad de la organización y del nivel de riesgo que conllevan.”

Para conocer la razón de las debilidades en los componentes detallados anteriormente, se consultó, a Sra. Vanessa Gamboa Pinto, Coordinadora de la CEVI, ¿Por qué, no se han presentado acciones para el cumplimiento de los componentes dentro del Ministerio, no hay asignaciones, no estaban mapeadas estas actividades, porque no se ejecutó el cumplimiento?, cuya respuesta fue:

- Rotación de los miembros de la Comisión, fuimos nombrados 2023, democráticamente por el Sr. ExMinistro y Juramentados la mayoría de los integrantes por el actual. A fecha, hay varias integrantes que no están en proceso de juramentación por el cambió a otra dependencia.
- Nombramiento de la CEVI por el Jerarca Institucional: Sin instruir las funciones, responsabilidades, competencias que nos corresponden, conforme a los lineamientos de la CNRV.
- Capacitación de la Comisión de Rescate de Valores, limitada no permite obtener conocimientos suficientes, para poder establecer el programa de ética en su totalidad. De parte, del MTSS, no existe apoyo económico para capacitar los miembros de la CEVI.
- No recibe, retroalimentación, por parte del Despacho del MTSS, o del Oficialía Mayor, en cuanto a los informes de labores.



- Los miembros de la Comisión tenemos, otras funciones propias de nuestro trabajo, la asignación es un recargo de funciones, que no está supervisada ni orientada por la administración.
- Las propuestas de las actividades de capacitación son lideradas por Coordinadora y secretaria CEVI. En la participación de las reuniones que realiza la CNRV, la mayoría de las veces asistimos Coordinadora secretaria, aunque se les invite a todos los integrantes de la CEVI.

La respuesta ofrecida evidencia la falta de claridad y especificidad en la delegación de las gestiones por parte, del Jerarca Institucional, así como, la falta de capacitación, seguimiento y retroalimentación de los resultados de las acciones ejecutadas por la CEVI.

La inobservancia, falta de compromiso y responsabilidad de parte de las diferentes Administraciones Superiores y los diferentes integrantes de la CEVI, ha provoca que la gestión de los Componentes de la ética, se mantengan estáticos, afectando así, el funcionamiento, la efectividad, los objetivos y las metas del marco institucional en materia de la ética.



3. CONCLUSIONES

Esta Auditoría, verificó los procesos, procedimientos y cumplimientos de las gestiones realizadas por las CEVI y su congruencia con sistema de Control Interno y Marco Jurídico, aplicable en materia de la Ética Institucional, concluyendo la existencia de oportunidades de mejora para lograr una gestión eficiente y eficaz relacionados con:

- Los Componentes de la Ética: Programa Ético, Ambiente Ético, Integración de la Ética en los Sistemas de Gestión Institucionales y el Marco Institucional en Materia de la Ética, razón por la cual el MTSS, obtuvo un nivel de cumplimiento de “novato”.

Con base en lo anterior, refleja que la administración debe establecer los mecanismos de control interno y aplicarlos de manera pertinente, efectiva y adecuada en procura de buscar soluciones para mejorar las gestiones realizadas y aplicadas en materia de la ética dentro del MTSS.



4. RECOMENDACIONES

4.1. Al Ministro de Trabajo y Seguridad Social

4.1.1 Girar instrucciones formales a quien corresponda y dar seguimiento oportuno, en un plazo de 10 días calendario una vez en firme el presente informe, para que:

- Se cumplan las recomendaciones contenidas en este Informe
- Se cree un Plan de Acción en el Sistema ARGOS, con las actividades requeridas para el cumplimiento de la recomendación emitida, que detalle los plazos establecidos y el funcionario responsable de su ejecución.
- Se cargue toda aquella información que resulte en el acatamiento de las recomendaciones incluidas en este Informe en el Sistema ARGOS en el módulo de Control de Cumplimiento, para su seguimiento correspondiente. **(Ver comentario del punto 2.1)**

4.1.2 Girar instrucciones formales a la CEVI para que establezca un Plan de Acción que incluya la definición de recursos, acciones necesarias, responsables de ejecución, fechas de cumplimiento, así como actividades de seguimiento, que permitan lograr un nivel experto en materia de Ética en el MTSS, que incluya la remisión de reportes de avances a la DGA. Lo anterior, en un plazo de dos meses calendario, una vez firme el presente informe. **(Ver comentario 2.1)**

Oficializado por medio del oficio OFI-MTSS-DGA-20-2024 _____