AUDITORIA INTERNA
Tel: (506) 2202-5595
Email: reynaldo.vargas@conavi.go.cr

AUDITORÍA INTERNA

CONSEJO NACIONAL DE VIALIDAD

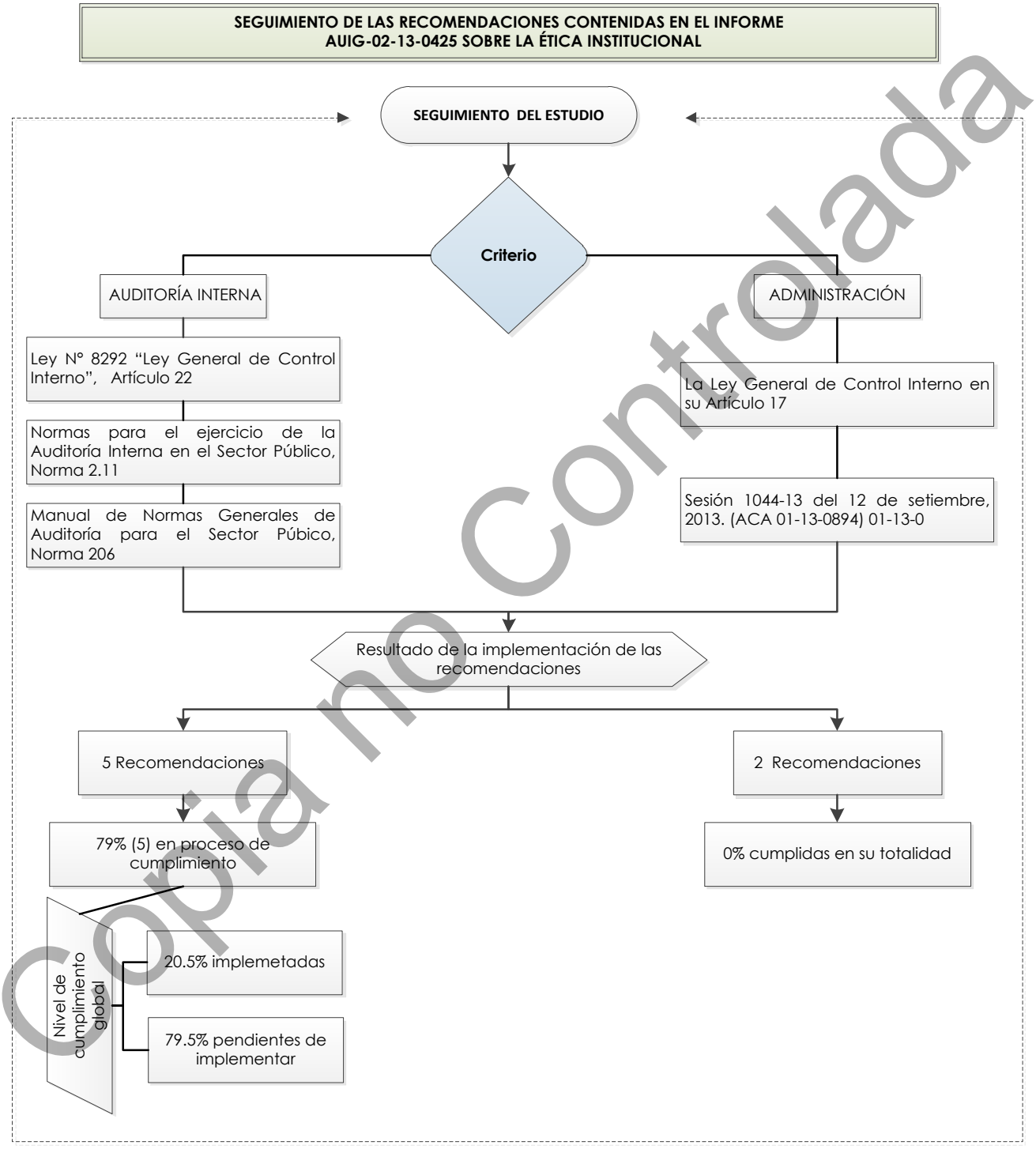
AUOS-02-14-0416

INFORME DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME AUIG-02-13-0425 Sobre LA ÉTICA INSTITUCIONAL

8 de Diciembre, 2014

Copia no Controlada

RESUMEN EJECUTIVO



Copia no Controlada

Conforme, las acciones realizadas[1] por la administración en atención a las recomendaciones formuladas en el AUIG-02-13-0425, las cuales fueron acogidas por este Consejo y ordenadas a la Dirección de Gestión de Recurso Humano, Jefatura de Planificación Institucional y Análisis Administrativo, se concluye que el tema de ética institucional no se ha interiorizado en los funcionarios de ésta Organización. Además, de la inobservancia de conformar la Comisión de Valores Éticos Institucionales.

Las recomendaciones pendientes atender tienen un atraso de aproximadamente de 420 días naturales. Para atender las recomendaciones las partes deben contar con el apoyo de los Jerarcas, para el fortalecimiento de la ética, tema relevante en el contexto actual de la Organización.

Se recalca que el proyecto de establecer el Marco Institucional de Ética es a largo plazo, requiere una planificación formal, esto por cuanto el tema es complejo, demanda recursos, tiempo y esfuerzo.

También, se señala que el tema de ética debe convertirse en un tema integral y continuo en todos los quehaceres institucionales, para el fortalecimiento de la credibilidad y el mejoramiento de la imagen del CONAVI.

De acuerdo con las conclusiones se recomienda. Al Consejo de Administración:

-Girar instrucciones a la Dirección Ejecutiva, con las medidas que estimen pertinentes, con el propósito de que se cumplan las recomendaciones del informe AUIG-02-13-0425 designadas a la Dirección Gestión de Recurso Humano, y a las Jefaturas de Planificación Institucional y Análisis Administrativo.

-Valorar la conformación de la Comisión de Valores Éticos, como agente catalizador, en apoyo al desarrollo del Marco Institucional de la ética y al fortalecimiento de la ética institucional.

[1] Anexo 1

Copia no Controlada

CONTENIDO

1 - INTRODUCCIÓN 1

1.1 ORIGEN DEL ESTUDIO 1

1.2 OBJETIVO GENERAL 2

1.3 ALCANCE DEL ESTUDIO 2

1.3 ANTECEDENTES 2

2 –RESULTADOS 3

2.1 ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES 3

2.2 SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDADES EN CUMPLIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES 4

3 –CONCLUSIÓN 5

4 –RECOMENDACIÓN 6

Copia no Controlada

SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME AUIG-02-13-0425 SOBRE LA ÉTICA INSTITUCIONAL

1 - INTRODUCCIÓN

1.1 ORIGEN DEL ESTUDIO

El presente estudio se realiza en cumplimiento del punto V del Plan Anual de Labores de la Auditoría Interna 2014, denominado *"Informe de Seguimiento de la Auditoría de la ética",* con el fundamento en las potestades otorgadas a las auditorías internas el artículo 22, inciso g) de la Ley N° 8292 *"Ley General de Control Interno"*, y al norma 2.11 de las Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, así como la norma 206 del Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Púbico, que cito:

Ley N° 8292 *"Ley General de Control Interno"*

> **Artículo 22**
>
> "[…] *Compete a la auditoría interna, primordialmente lo siguiente: […] g) Elaborar un informe anual de la ejecución del plan de trabajo y del estado de las recomendaciones de la auditoría interna, de la Contraloría General de la República y de los despachos de contadores públicos; en los últimos dos casos, cuando sean de su conocimiento, sin perjuicio de que se elaboren informes y se presenten al jerarca cuando las circunstancias lo ameriten.[…]"*

Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público

> **Norma 2.11**
>
> *"[…] El auditor interno debe establecer, mantener y velar porque se aplique un proceso de seguimiento de las recomendaciones, observaciones y demás resultados derivados de los servicios de la auditoría interna, para asegurarse de que las acciones establecidas por las instancias competentes se hayan implementado eficazmente y dentro de los plazos definidos por la administración. Ese proceso también debe contemplar los resultados conocidos por la auditoría interna, de estudios de auditores externos, la Contraloría General de la República y demás instituciones de control y fiscalización que correspondan.[…]"*

Copia no Controlada

Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Púbico

Norma 206

01. Cada organización de auditoría del sector público debe establecer e implementar los mecanismos necesarios para verificar oportunamente el cumplimiento efectivo de las disposiciones o recomendaciones emitidas.

02. La organización de auditoría del sector público, de conformidad con el marco legal que la regula, debe establecer con claridad las acciones que proceden en caso de que las disposiciones o recomendaciones emitidas sean incumplidas injustificadamente por la entidad auditada.

03. A las auditorías internas del sector público les corresponde dar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que otras organizaciones de auditoría hayan dirigido a la entidad u órgano de su competencia institucional y que sean de su conocimiento.

1.2 OBJETIVO GENERAL

- Evaluar el estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas por esta Auditoría en el informe AUIG-02-13-0425 emitido el 20 de julio, 2013, remitido al Consejo de Administración.

1.3 ALCANCE DEL ESTUDIO

El estudio abarcó la verificación de los datos y acciones vinculadas con el estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la Auditoría Interna en el informe AUIG-02-13-0425, denominado “Informe de resultados sobre la auditoría de la ética institucional del Conavi -2013”, en que se emitieron cinco recomendaciones. Este seguimiento abarca desde el 30 de julio 2013 a la fecha.

1.3 ANTECEDENTES

El informe AUIG-02-13-0425, fue conocido por el Consejo de Administración en la Sesión 1038-13 del 26 de agosto, 2013 acogiendo las recomendación en la Sesión 1044-13 del 12 de setiembre, 2013. (ACA 01-13-0894).

Las acciones realizadas por la Administración, conforme con las instrucciones giradas por del Máximo Jerarca en ese comunicado de acuerdo se detallan en el Anexo 1.

Copia no Controlada

2 –RESULTADOS

2.1 ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES

De conformidad con la revisión efectuada, se determinó que ninguna de las recomendaciones[2] está en el nivel de cumplida y el 71% (5) de ellas, están en proceso de cumplimiento (4.1, 4.2, 4.3, 4.4 y 4.5).

Los temas contemplados en las recomendaciones que están proceso de cumplimiento son: capacitación del tema de la ética, desarrollo e implementación del Marco de Ética Institucional, regulaciones, inclusión en los manuales de procedimientos de los principios fundamentales de transparencia, legalidad y rendición de cuentas en forma explícita.

El 29% de las recomendaciones no cumplidas (4.4 A y 4.4 B) están relacionados con los procedimientos que orientarían la gestión de la ética.

En el siguiente cuadro, se presenta el detalle del estado de cumplimiento de las recomendaciones analizadas.

Cuadro1
Grado de cumplimiento de las Recomendaciones por Dependencia
ACA 01-13-894

Concepto (Valor - 14 ptos c/r.)		Cumplido		En proceso de cumplimiento		No cumplidas		Balanceo
N°	Dependencia responsable	Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo	
4.1	Gestión del Recurso Humano	0	0%	3,5	17%	10,5	13%	**31%**
4,2	Gestión del Recurso Humano	0	0%	3,5	17%	10,5	13%	**31%**
4.3	Planificación Institucional	0	0%	1,4	7%	12,6	16%	**23%**
4,4	Dirección Ejecutiva (3)	0	0%	4,7	23%	9,3	12%	**35%**
4.4a	Gestión del Recurso Humano / Planificación Institucional	0	0%	0	0%	14	18%	**18%**
4.4b	Gestión del Recurso Humano / Planificación Institucional (3)	0	0%	0	0%	14	18%	**18%**
4,5	Gestión del Recurso Humano	0	0%	7	35%	7	9%	**44%**
TOTAL		**0**	**0,0%**	**20,1**	**20,5%**	**77,9**	**79,5%**	**100%**

[2] Anexo 2

Copia no Controlada

De los resultados obtenidos, se determina que el nivel de cumplimiento global de las recomendaciones es de un 20.5%, quedando pendientes por implementar un 79, 5% de estas.

2.2 SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDADES EN CUMPLIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES

La ley General de Control Interno en su Artículo 17 señala:

> *"[…] Seguimiento del sistema de control interno. Entiéndase por seguimiento del sistema de control interno las actividades que se realizan para valorar la calidad del funcionamiento del sistema de control interno, a lo largo del tiempo; asimismo, para asegurar que los hallazgos de la auditoría y los resultados de otras revisiones se atiendan con prontitud*
>
> *En cuanto al seguimiento del sistema de control interno, serán deberes del jerarca y los titulares subordinados, los siguientes:*
>
> *a) Que los funcionarios responsabilizados realicen continuamente las acciones de control y prevención en el curso de las operaciones normales integradas a tales acciones.[…]"* El subrayado no es del original.

Como lo menciona la norma supra citada, la Administración debe establecer actividades de control para que los hallazgos de la auditoría se atiendan oportunamente.

Esta Auditoría Interna, recomendó en el informe objeto de estudio elaborar un Plan de acción con el propósito de dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones. En virtud de lo mencionado, la Dirección de Gestión del Recurso Humano, presentó con el oficio GRH-01-14-0306 del 20 de febrero del 2014 ese Plan al Director Ejecutivo de ese entonces, no obstante, este documento no especifica tiempos, ni responsables de las tareas, situación que limita dar seguimiento a las tareas, tanto por parte de los superiores como de esta Auditoría.

Por otra parte, como antecedente del nombramiento de la Comisión de Valores, nos permitimos recordar que la Dirección Ejecutiva en el año 2013 ordenó la conformación de ésta, sin embargo, en esa oportunidad, al menos cuatro de los cinco los Titulares Subordinados asignados declinaron al nombramiento[3], teniendo la Dirección Ejecutiva[4] que ordenarlo por segunda vez, no obstante ante los cambios de personal en el puesto de esa Dirección, queda pendiente la conformación de esta Comisión.

[3] DIE-07-13-0279, GAJ-01-2013-0647, GCTT-01-13-0126 y DIE-07-13-1163.
[4] A Cargo del Ingeniero José Luis Salas Quesada.

Copia no Controlada

Continuando con el tema, la Dirección Ejecutiva[5] solicita al Consejo de Administración se valore nuevamente el nombramiento de esa Comisión; por lo que este Órgano Colegiado se manifiesta con el comunicado de acuerdo ACA-01-13-1185 del 28 de noviembre, 2014 como sigue:

> *"Devolver al Director Ejecutivo el oficio N° DIE-03-13-4262 de fecha 22 de noviembre de 2013 para que decida lo pertinente al respecto del tema"*

De lo anterior, surge la decisión de la Dirección Ejecutiva de dejar sin efecto la conformación de la Comisión de Valores Éticos y nombrar como Agente catalizador a la Mba. Nora García Arias, Directora de Gestión del Recurso Humano.

Sobre el establecimiento de la Comisión de valores éticos, el Decreto N° 23944J-C, emitida el 12 de diciembre, 1994, en su artículo 1° cita lo siguiente:

> *"[…] En cada ministerio e institución adscrita al Poder Ejecutivo se conformará una Comisión de Rescate y Formación de Valores, Morales, Cívicos y Religiosos.*
> *El Jerarca o el órgano superior de la institución determinará el número de integrantes necesarios en la comisión.[…]"*

El artículo 3° del mismo Decreto supracitado establece:

> *"[…] La Comisión Nacional será competente de dictar las políticas y objetivos generales. A los que estarán sometidas las comisiones ministeriales e institucionales.[…]"*

Finalmente, considerando que ha transcurrido más de un año, desde que el Consejo de Administración instruyó a las partes para el cumplimiento de estas, sin observar continuidad en el desarrollo del tema; esta Auditoría les recuerda que la responsabilidad de atender las recomendaciones, le compete a cada una de las dependencias designadas para esas tareas.

3 –CONCLUSIÓN

De conformidad con los resultados obtenidos en el presente estudio, se concluye que el tema de ética institucional, aún no se ha interiorizado en los funcionarios de ésta Organización.

Esto, se muestra en las acciones realizadas[6] por la administración en atención a las recomendaciones formuladas en el AUIG-02-13-0425, las que fueron acogidas por el Consejo y

[5] DIE-03-13-4262 22 de noviembre del 2013

Copia no Controlada

ordenadas a la Dirección de Gestión de Recurso Humano, y a las Jefaturas de Planificación Institucional y Análisis Administrativo.

Por otra parte, se observa la inobservancia de la normativa en cuanto a la obligatoriedad de conformar la Comisión de Valores Éticos Institucionales.

En cuanto a las recomendaciones pendientes atender tienen un atraso de aproximadamente 420 días naturales, sin dejar de lado la importancia de que las partes cuenten con el apoyo de los Jerarcas para el cumplimiento de estas y se logre el fortalecimiento de la ética, tema relevante en el contexto actual de la Organización.

Es valioso recalcar que el proyecto de establecer el Marco Institucional de Ética es a largo plazo, requiriendo una planificación formal, esto por cuanto el tema es complejo, demanda recursos, tiempo y esfuerzo.

Sin dejar de señalar que el tema de ética debe convertirse en un tema integral y continuo en todos los quehaceres institucionales, para el fortalecimiento de la credibilidad y el mejoramiento de la imagen del CONAVI.

4 –RECOMENDACIÓN

AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

4.1 Girar instrucciones a la Dirección Ejecutiva, con las medidas que estimen pertinentes, con el propósito de que se cumplan las recomendaciones del informe AUIG-02-13-0425 designadas a la Dirección Gestión de Recurso Humano, y a las Jefaturas de Planificación Institucional y Análisis Administrativo.

4.2 Valorar la conformación de la Comisión de Valores Éticos, como agente catalizador, en apoyo al desarrollo del Marco Institucional de la ética y al fortalecimiento de la ética institucional.

Lic. Reynaldo Vargas
Auditor Interno

Licda. María del Rocío Bastos V.
Analista de Auditoría

[6] Anexo 1

Copia no Controlada

A N E X O S

Copia no Controlada

ANEXO 1

Informe de Seguimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe AUIG-02-13-0425 Sobre la Ética Institucional

Acciones realizadas por la Administración, en seguimiento a las instrucciones giradas por del Máximo Jerarca

#	N. de oficio	Fecha	Emitido por	Dirigido a	Tema
1	DIE-06-13-3281	17/09/2013	Dirección Ejecutiva	Directora de Gestión del Recurso Humano	Solicitud de la lista de asistencia a las charlas cortas sobre ética y probidad en el ejercicio de la función pública y responsabilidad penal de los funcionarios públicos brindadas por la Procuraduría General de la República Programación de las charlas en esa materia (último trimestre-2013)
2	DIE-06-13-4103	11/11/2013	Director Ejecutivo	Directora de Gestión del Recurso Humano	Solicita informe sobre lo actuado a la fecha, en relación con el Diagnóstico institucional del estado de la ética y los valores a nivel institucional. Y otras actividades antes solicitadas en los oficios DIE-07-13-1162 y DIE-06-13-1707.
3	DIE-06-13-4105	11/11/2013	Director Ejecutivo	Directora de Gestión del Recurso Humano, Gte. de Asuntos Jurídicos, Directora de Planificación Institucional y al Director Financiero.	Solicita informe sobre lo actuado a la fecha en relación con el programa de trabajo de la Comisión de Valores Eticos para el año 2014.
4	GAJ-012013-2651	18/11/2013	Gerente de Asuntos Jurídicos	Director Ejecutivo	Responde el oficio DIE-06-13-4105, retomando lo el oficio GAJ-01-2013-0647 del 03 de abril del 2013 y señalando que las competencias de la Comisión de Valores Eticos recaen sobre la Dirección de Gestión del Recurso Humano, *señalando que la creación de la Comisión de valores es innecesaria.*

Copia no Controlada

ANEXO 1

Informe de Seguimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe AUIG-02-13-0425 Sobre la Ética Institucional

Acciones realizadas por la Administración, en seguimiento a las instrucciones giradas por del Máximo Jerarca

#	N. de oficio	Fecha	Emitido por	Dirigido a	Tema
5	ACA 01-13-1140	18/11/2013	Consejo de Administración	Director Ejecutivo, Jefe de Planificación Institucional	Se instruye a las partes acogerse a las recomendaciones del Informe de Auditoría Externa " Evaluación del Sistema de Control Interno Institucional y el Sistema Específico de valoración de riesgos del CONAVI", en lo que interesa recomiendan " *Falta elaborar la estragía de implementación sobre los valores éticos y toma mucha más fuerza de la creación de la comisión par impulsar los valeres*".
6	ACA 01-13-1185	28/11/2014	Consejo de Administración	Director Ejecutivo	***Acuerdo " decida lo que considere pertinente respecto al tema" de la Comisión de Valores .***
7	AUOF-02-13-0654	02/12/2013	Auditor Interno	Directora de Gestión del Recurso Humano, Jefe de Análisis Administrativo, Directora de Planificación Institucional .	En seguimiento al cumplimiento de recomendaciones de este informe, la Auditoría solicita el plan de acción como parte de las recomendaciones.
8	UCI-07-13-109	16/12/2013	Control Interno	Consejo de Administración (ACA 01-13-1140)	Plan de acción de ASCII: Desarrollar una estrategía de implementación de valores éticos, que sea comunicada a todo el personal de la Institución a través de la Dirección Ejecutiva.

Copia no Controlada

ANEXO 1

Informe de Seguimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe AUIG-02-13-0425 Sobre la Ética Institucional

Acciones realizadas por la Administración, en seguimiento a las instrucciones giradas por del Máximo Jerarca

#	N. de oficio	Fecha	Emitido por	Dirigido a	Tema
9	DIE-06-13-4552	16/12/2014	Director Ejecutivo	Consejo de Administración	Se nombra a la como *agente catalizador a la MBA. Nora García Arias. Directora de la Gestión del Recurso Humano.*
7	DIE-06-13-4623	17/12/2014	Director Ejecutivo	Directora de Gestión del Recurso Humano	Solicita el programa de trabajo en materia de ética para el año 2014, *al agente catalizador* .
10	DIE-07-13-4668	18/12/2014	Director Ejecutivo	Directora de Gestión del Recurso Humano Jefa de Unidad de desarrollo del Talento Humano	Instruye a los miembros de la Comisión de Control Interno acojan las recomendacioens de la Auditoría Externa.
11	GRH-01-14-0306	20/02/2014	Directora de Gestión del Recurso Humano	Director Ejecutivo	*Plan de acción, sin embargo este no contiene responsable, ni plazos de cumplimiento.*
12	DIE-05-14-0649	24/02/2014	Consejo de Administración	Director Ejecutivo	Se traslada el oficio GRH-01-14-0306.
13	ACA 01-14-0246	07/03/2014	Consejo de Administración	Director Ejecutivo	" Instruir al Director Ejecutivo, considere lo pertinente, *respecto a los recursos requeridos por la Dirección de Gestión del Recurso Humano* , según oficio GRH-01-14-0306 de fecha 20 de febrero de 2014, para la Gestión de la Ética del CONAVI".

Copia no Controlada

ANEXO 1

Informe de Seguimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe AUIG-02-13-0425 Sobre la Ética Institucional

Acciones realizadas por la Administración, en seguimiento a las instrucciones giradas por del Máximo Jerarca

#	N. de oficio	Fecha	Emitido por	Dirigido a	Tema
14	GRH-05-14-0134	21/04/2014	Directora de Gestión del Recurso Humano	Director Ejecutivo	Respuesta al oficio DIE-07-13-4668 / año 2013 60 charlas, 120 participantes, Del código de ética 0 charlas, depende de la actualización, contratación para el levantamiento de procedimientos y políticas de RH, estudio de puestos integral.
15	GRH-01-14-1037	19/05/2014	Directora de Gestión del Recurso Humano	Director Ejecutivo	Indica que ***no se ha recibido respuesta sobre los recursos solicitados, que se necesitan para la Gestión de la ética institucional.***
16	GRH-01-14-1349	07/07/2014	Directora de Gestión del Recurso Humano	Director Ejecutivo Auditoría Interna	" Que a la fecha, *no se ha dotado a esta Dirección de los recursos solicitados, situación que impide su avance en la ejecución del Plan de Trabajo*" y *el objetivo operativo sobre la gestión de la ética es imposible cumplirlo 2014* por lo que se debe postergar.
17	DIE-06-14-02353	15/07/2014	Director Ejecutivo	Directora de Gestión del Recurso Humano	Respuesta al oficio GRH-01-14-0306. El Director Ejecutivo, *señala que la directora de Gestión del Recurso Humano es la indicada para que realice las gestiones para obtener los recursos* . Solicita máximo esfuerzo y que continue con el desarrollo de actividades para el fortalecimiento del Marco Ético Instictucional.

Copia no Controlada

ANEXO 1

Informe de Seguimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe AUIG-02-13-0425 Sobre la Ética Institucional

Acciones realizadas por la Administración, en seguimiento a las instrucciones giradas por del Máximo Jerarca

#	N. de oficio	Fecha	Emitido por	Dirigido a	Tema
18	Correo Institucional	26/11/2014	Talento Humano . DGRH.	Auditoría Interna	Detalla la participación de 146 funcionarios en materia de ética, en año 2013.
19	Correo Institucional	26/11/2014	Talento Humano . DGRH.	Auditoría Interna	Detalla la participación de 18 funcionarios en materia de ética, en año 2014.
20	PLI-02-14-1200	26/09/2014	Planificación Institucional	Directora de Gestión del Recurso Humano	El objetivo operativo "Implementar una cultura de valores en el CONAVI", no se presenta avances en los meses de junio, julio y agosto.
21	Correo	02/12/2014	Lizbeth Chavarría. Recursos Humanos.	Rocío Bastos . Auditoría	Incorporación de la Sra Lizbeth de Recursos Humanos a la Comisión Nacional de Valores.

Fuente: Documentos proporcionados por la Administración Activa.

Nota:

El informe AUIG-02-13-0425, fue conocido por el Consejo de Administración en la Sesión 1038-13 del 26 de agosto, 2013, y en la Sesión 1044-13 del 12 de setiembre, 2013. (ACA 01-13-0894)se acogieron las recomendaciones.

Copia no Controlada

ANEXO 2

Informe de Seguimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe AUIG-02-13-0425 sobre la ética Institucional

RECOMENDACIÓN - AUIG-02-13-0425	ESTADO	OBSERVACIONES
4.1. Que valore instruir a la Dirección de Gestión del Recurso Humano la planificación de capacitación del tema de la ética, considerando prioritario al Jerarca, los titulares subordinados y la Comisión de Valores Éticos, con el fin de que estos sean agentes de cambio hacia en los demás funcionarios en el fortalecimiento de la cultura ética institucional. Lo anterior, con el fin de propiciar actuaciones que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y objetivos organizacionales, una gestión transparente apegada al marco de la legalidad y de altos valores en beneficio del interés público. 4.2. Una vez, logrado este paso, que la Dirección de Gestión del Recurso Humano coordine con la Comisión de Valores, para contar con un plan de acción que capacite al resto del personal, considerando la continuidad, para llevarlo a la acción, y se formalice el responsable de dar seguimiento al cumplimiento de ese plan.	En proceso de cumplimiento	En el 2013 se proporcionaron 60 charlas, con la participación de 120 funcionarios de diferentes áreas. (GRH-05-14-0134). En setiembre del 2014 , 18 funcionarios participaron en el Seminario -Taller responsabilidd del Funcionario Público, normas y disposiciones asociadas. No se cuenta con una Comisión de valores éticos.
4.3. Que valore la posibilidad de instruir a la Dirección de Planificación Institucional para que dentro de sus planes de trabajo considere la evaluación de las políticas, procedimientos, regulaciones entre otros y ordene la inclusión de los principios fundamentales de legalidad, transparencia, rendición de cuentas, en forma explícita. Igualmente, se defina un responsable para el seguimiento al cumplimiento de tal acción.	En proceso de cumplimiento	En el Plan Operativo Institucional 2015, se incluye el tema de transparencia y rendición de cuentas.

Copia no Controlada

ANEXO 2

Informe de Seguimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe AUIG-02-13-0425 sobre la ética Institucional

RECOMENDACIÓN - AUIG-02-13-0425	ESTADO	OBSERVACIONES
4.4. Que el Consejo de Administración, valore la definición del área encargada de desarrollar el Marco Institucional de la Ética implementando los componentes encontrados en la Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética. (GT-01-2008) y aprovechando la experiencia de otras instituciones públicas, líderes en el tema. Igualmente, incluir en esta labor la elaboración de la reglamentación interna para su cumplimiento, todo esto, con el apoyo y compromiso de este Consejo, Titulares subordinados, así como la garantía en lo posible de una estructura organizacional con los recursos necesarios para su labor (equipo, espacio, entre otros).	En proceso de cumplimiento	La Gerencia de Gestión de Recurso Humano es la encargada de desarrollar el Marco Institucional de la Ética. (DIE-06-13-4552)
4.4. A - Una vez definida y formalizada esa estructura organizacional, se elaboren procedimientos que orientan la actividad, incluyendo el manejo de las denuncias (recibo, responsables, ejecución, plazos, dictamen, etc.), con el propósito de que los funcionarios canalicen las denuncias, en un ambiente de confidencialidad y confianza, con la seguridad de que no haya represarías.	No se ha cumplido	La Gerencia de Gestión del recurso Humano, señala que no cuenta con los recursos para realizar esta tarea. (GRH 01-14-

Copia no Controlada

ANEXO 2

Informe de Seguimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe AUIG-02-13-0425 sobre la ética Institucional

RECOMENDACIÓN - AUIG-02-13-0425	ESTADO	OBSERVACIONES
4.4. B- Otro aspecto importante es establecer el uso y procedimientos de los indicadores de la ética, igualmente, los responsables de su implementación y su comunicación (al Jerarca o Titulares Subordinados) según corresponda, en forma periódica con el fin de aprovechar esa información para toma de decisiones y mejorar la gestión institucional.	No se ha cumplido	0306) / (ACA 01-14-0246) / (GRH-01-14-1037) / (GRH-01-14-1349) / (DIE-06-14-2353).
4.5. Presentar un plan de acción a la Auditoría Interna en el plazo de dos meses después de oficializado este documento.	En proceso de cumplimiento	La Gerencia de Gestión del Recurso Humano emite un Plan de acción que lista los componentes del Marco Institucional, sin establecer los responsables , ni las los plazos para su implementación. También señala que no cuenta con los recursos para realizarlo (GRH-01-14-0306).
En proceso de cumplimiento	5	71%
No se ha cumplido	2	29%
TOTAL	**7**	**100%**

Fuente: Documentos proporcionados por la Administración Activa.

Copia no Controlada