

INTEGRACIÓN DE LA ÉTICA A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

ESTA INTEGRACIÓN SE PROPICIA MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO Y DIVULGACIÓN DE LOS FACTORES FORMALES A LOS QUE SE HIZO REFERENCIA EN EL BOLETÍN #5-2010:

- DECLARACIÓN DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES.
- CÓDIGO DE ÉTICA.
- INDICADORES PARA DAR SEGUIMIENTO A LA CULTURA ÉTICA.
- FORMALIZACIÓN DE COMPROMISOS INSTITUCIONALES CON LA ÉTICA.
- POLÍTICAS PARA TRATAR CONDUCTAS FRAUDULENTAS, CORRUPTAS O ANTIÉTICAS.
- POLÍTICAS PARA EL MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.
- ATENCIÓN DE DENUNCIAS.



ELEMENTOS INFORMALES DE LA ÉTICA

EXISTEN FACTORES INFORMALES DEL AMBIENTE ÉTICO INSTITUCIONAL, QUE DEBEN FORTALECERSE Y VIGILARSE PARA QUE APOYEN EL FUNCIONAMIENTO DE LOS FACTORES FORMALES.

DENTRO DE ESTOS FACTORES SE ENCUENTRAN:

EL CLIMA

ORGANIZACIONAL:

AMBIENTE GENERADO POR LAS EMOCIONES DE LOS MIEMBROS DE UNA ORGANIZACIÓN, EL CUAL ESTÁ RELACIONADO CON LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS.



ESTILO GERENCIAL: FORMA EN QUE LA GERENCIA ORGANIZA, PLANIFICA, DELEGA, VIGILA Y CONTROLA.

MODELO DE TOMA DE DECISIONES:

ESQUEMA MEDIANTE EL CUAL SE TOMAN LAS DECISIONES EN UNA ORGANIZACIÓN.



VALORES

COMPARTIDOS:

CONVICCIÓN O CREENCIA ESTABLE EN EL TIEMPO DE QUE UN DETERMINADO MODO DE CONDUCTA ES PERSONAL O SOCIALMENTE PREFERIBLE A SU MODO OPUESTO.



CREENCIAS:

ESTRUCTURAS DE PENSAMIENTO ELABORADAS Y ARRAIGADAS A LO LARGO DEL APRENDIZAJE, QUE SIRVEN PARA EXPLICARNOS LA REALIDAD.

COMPORTAMIENTOS

MANERA DE PROCEDER DE LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON SU ENTORNO. INTERESA QUE ESTOS COMPORTAMIENTOS SE AJUSTEN A LOS VALORES Y OTROS MECANISMOS QUE SUSTENTAN LA ÉTICA INSTITUCIONAL.



CONDUCTAS ANTIÉTICAS

INCLUYEN:

- Discriminación, acoso, represalias y similares.
- Uso indebido de recursos.
- Difusión de información confidencial.
- Solicitud y aceptación de dádivas.
- Falsificación de registros.
- Sustracción de activos.
- Faltas a la moral y a la integridad.
- Favorecimiento ilícito.
- Tráfico de influencias.
- Conflicto de intereses.

¿QUÉ ES CORRUPCIÓN?

ES EL ABUSO DE UN CARGO PARA OBTENER BENEFICIOS PERSONALES O PARA TERCEROS. SE MANIFIESTA DE DIFERENTES MODOS, PERO EN TODOS LOS CASOS PERJUDICA LA TRANSPARENCIA DE LA GESTIÓN, LA IMAGEN Y LA CREDIBILIDAD DE LA INSTITUCIÓN, Y EN OCASIONES PUEDE LLEGAR A PROVOCAR LA DESAPARICIÓN DE ÉSTA.

LA EXISTENCIA DE FALLAS ÉTICAS TRAE CONSIGO RIESGOS COMO: FALTA DE COMPROMISO DE LOS FUNCIONARIOS, CONDUCTAS Y ACCIONES CONTRARIAS A PRINCIPIOS QUE DEBEN REGIR LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y SUS MIEMBROS, PÉRDIDA DE IMAGEN, INCUMPLIMIENTO NORMATIVO Y EFICACIA LIMITADA.

RAZONES POR LAS CUALES LA ÉTICA ES IMPORTANTE EN TODA INSTITUCIÓN

1. POR LA OBLIGACIÓN QUE EXISTE DE ACTUAR CONFORME A LA LEY Y LAS DEMÁS REGULACIONES APLICABLES, ASÍ COMO DE MATERIALIZAR LAS RESPONSABILIDADES DE LA INSTITUCIÓN. AMBAS CONSIDERACIONES ADQUIEREN ESPECIAL RELEVANCIA EN LAS INSTITUCIONES EN VIRTUD DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y PORQUE CADA UNA DE ELLAS FUE CREADA CON EL PROPÓSITO DE SATISFACER UNA NECESIDAD DEBIDAMENTE IDENTIFICADA DE LA CIUDADANÍA.
2. POR LA IMPORTANCIA DE PROTEGER LA REPUTACIÓN Y MANTENER LA CONFIANZA Y CREDIBILIDAD EN LAS OPERACIONES Y EN LOS RESULTADOS DE LA INSTITUCIÓN.
3. POR LA SUPERVIVENCIA INSTITUCIONAL MEDIANTE LA SATISFACCIÓN DE LOS FINES INSTITUCIONALES, LO CUAL SÓLO PUEDE LOGRARSE CON UNA INSTITUCIÓN QUE FUNCIONE DE MANERA COORDINADA, GRACIAS AL ACCIONAR DE PERSONAL ÉTICAMENTE COMPROMETIDO CON LA INSTITUCIÓN Y SUS OBJETIVOS.



EN NUESTRO PRÓXIMO
NÚMERO:
CONOZCA COMO
TRABAJA LA AUDITORÍA

Teléfono: 2257-9733 EXT.300
Correo electrónico: idelgado@senara.gov.cr

INFOAUDI # 6-2010
Octubre 2010

HABLEMOS DE ÉTICA
PARTE II



BOLETÍN INFORMATIVO DE
LA AUDITORÍA INTERNA
DEL SENARA