



COORDINACION DE ETICA INSTITUCIONAL

-RESUMEN EJECUTIVO-

*ELABORADO POR: DAPHNE ARBAJE.
Febrero-Junio 2015.*

La Coordinación de Ética Institucional de SeNaSa creada en febrero de 2015 dentro de su programación anual viene desarrollando el I.) PROGRAMA DE ÉTICA E INTEGRIDAD FOCALIZADO EN LOS SERVIDORES DE SENASA, que fomenta y difunde el apego a los principios rectores de la administración pública según lo programado, para este primer semestre recién finalizado. Habiendo realizado según lo planificado diversas actividades simultáneamente. Dentro de las que se señalan:

Elaboración y distribución de materiales promocionales sobre valores éticos y buenas prácticas de la administración pública e instituciones de servicios a través de los medios de difusión masiva institucionalmente. Tales como: fondos de pantallas, capsulas, fascículos, mensajes cortos. Con diseños de fondos de pantallas que fueron exhibidos durante 14 semanas con este fin para todos los usuarios de la institución. Distribución institucional de fascículos alusivos al Día Nacional de la Ética Ciudadana, 29 de Abril, en honor a Ulises francisco Espaillat, breve biografía.

Sensibilización y socialización a los servidores sobre el Código de Ética de SeNaSa, revisión de casos. Hemos realizado cinco talleres programados según calendario, (uno mensual con 35 convocados c/u) y tres extraordinarios. Habiendo obtenido como promedio los siguientes resultados:

ASPECTOS EVALUADOS TALLER DE SENSIBILIZACION ETICA	PROMEDIO GENERAL %
1. Dominio claro del concepto de ética	83.3
2. Reconoce que un comportamiento ético trasciende lo legal	95.4
3. Reconocen SeNaSa tiene CEP y Código de Ética institucional	95.1
4. Reconocen el cumplimiento obligatorio del Código de Ética en la institución	99.5
5. Reconocen las vías de denuncia o consulta para cualquier caso de violación del código de ética, identificado	99.2
6. Distingue claramente entre el CE y Reglamento de RRHH -	86.4
7. Reconocen que el disponer de un Código y Comité de Ética fortalece la institución	97.8
8. Reconocen que el disponer de un Código y Comité de Ética favorece a sus empleados	98.3
9. Valoración del taller:	
Muy bueno	91.4
Bueno	9.5
Regular	0

10. La sensibilización ha impactado positivamente en el servidor integralmente como persona y como empleado.	100
--	-----

RESULTADOS:

- Los participantes comprenden el concepto de ética, relacionado a sus funciones como servidor público y como persona.
- Valoran la importancia del manejo íntegro y transparente de los empleados en sus diferentes posiciones, como miembro de una institución de servicio para la salud.
- Reconocen la importancia del compromiso y fidelidad del servidor con un desempeño “moral/integro” desde la posición que desempeña.
- Conocen someramente los tipos penales de corrupción, incompatibilidades, y prohibiciones contrarias a la ética y administración pública.
- Reconocen las vías establecidas para que los servidores desde SeNaSa puedan canalizar a través de la CEP o de la CE Institucional, conforme la metodología creada y las normas que rigen la materia, denunciando o consultando ante situaciones “no ética”, o que quebranten los procedimientos establecidos.

ANÁLISIS CUALITATIVO:

Puede apreciarse que en los participantes no existe un dominio claro de la diferenciación entre los aspectos éticos del comportamiento moral de los servidores y los procesos operativos reglamentarios. Poniéndose de manifiesto en la calificación obtenida en el punto 6, de igual forma, no distinguen claramente entre Código de Ética Institucional y Reglamento de Recursos Humanos, a pesar de casi la totalidad de los participantes reconocer la existencia de ambos. Otorgándoles la gran mayoría puntuaciones positivas a que SeNaSa disponga de un Código de Ética Institucional además del Reglamento de Recursos Humanos, contribuyendo con ambos al fortalecimiento institucional en beneficio sus colaboradores.

RECOMENDACIÓN:

Continuar desarrollando el Programa de Sensibilización Ética y fomentar el uso y aplicación del Código de Ética Institucional. Promover desde la Dirección General una participación activa particularmente en los espacios de Planificación Estratégica, Gestión Operativa, Desarrollo de Proyectos y gestión del Capital Humano, de la Coordinación de Ética Institucional, reconociendo que este componente debe estar celosamente presente en las áreas mencionadas de modo principal, sobretodo en estos momentos “excelencia en la gestión centrada en nuestros afiliados” y por reconocer la ética en todos sus aspectos como un principio del desarrollo..... Registrando que el éxito está casi asegurado si se le otorga el espacio a la ética desde la planificación, en contraste con los resultados posible cuando se hace con las enmiendas o correctivos ante una situación tal, no propositivamente.

*** Coordinaremos próximamente una reunión con Planificación, para tocar estos aspectos.***

*** Coordinaremos reunión con gerencia de RRHH para valorar la propuesta entregada sobre la creación del “Comité Disciplinario” en el segundo semestre del 2015.***

SOCIALIZACION DE CODIGO ETICA INSTITUCIONAL

Total de Convocados	30	42	42	14	35	33	12	36	244	
Total de Asistentes	26	24	15	14	25	28	12	15	159	65.1
Total de Evaluados	25	23	15	13	24	21	11	14	146	91
Fecha	23 Febrero	18 Marzo	21 Abril	23 Abril (Ext.)	27 Mayo	24 Junio (Ext.)	30 Junio (Ext.)	30 Junio	TOTAL	%
									Gral.	

ANALISIS DE RESULTADOS DE PARTICIPACION:

Habiéndose programado junto a RRHH y realizado una capacitación “regular” cada mes con la convocatoria de 35 servidores para cada grupo en el año hasta octubre, la asistencia de los convocados en promedio ha sido de apenas **65%** de todos los grupos entiéndase regulares y extraordinarios.

Las sensibilizaciones extraordinarias responden a pequeños grupos a los que hemos sensibilizado en ocasión de reuniones particulares, tales como Encargados de Valores, Autorizadores y convocados por OAI, donde se nos ha solicitado la participación.

En general, el programa no ha tenido una asistencia satisfactoria de parte de los servidores de la institución a pesar de su obligatoriedad, oportuna convocatoria y puesta en conocimiento de los supervisores y gerentes correspondientes.

II). ANALISIS DE RESULTADOS FOMENTO DE LA TRANSPARENCIA

Es este el programa II del POA CEP SeNaSa, manejado entre otras responsabilidades por la OAI, con muy satisfactorios resultados.

RECOMENDACIÓN:

Estamos desde la coordinación de Ética Institucional y CEP, conociendo todo el espectro de acción y aplicación en este campo, para una participación más activa, no solo como programa del POA de CEP, sino con una Unidad Estratégica en el funcionamiento de SeNaSa. Planeamos junto a la encargada de OAI participaciones comunes.

II.) ANALISIS DE RESULTADOS MONITOREO A LA INTEGRIDAD EN LA GESTION ADMINISTRATIVA DE SeNaSa.

En este programa debimos correspondiente a este semestre realizar la verificación de un proceso administrativo seleccionado, para contrastarlo con la política institucional, manual de procedimiento interno y este ser verificado con la ley de Administración Publica (41-08), proceso que queda pendiente de realizar, ya que tuvo que ser pospuesto en dos ocasiones.

RECOMENDACIÓN:

Incluir a Coordinadora de la CEP en los procesos administrativos tales como “comparación de precios”, de modo que se cree una cultura institucional de verificación de procesos administrativos, con participación de los miembros de la CEP y coordinación de Ética Institucional, contribuyendo así a fomentar una cultura de transparencia, integridad y sana administración pública.

COMISION DE ETICA PÚBLICA SeNaSa

ACTIVIDADES:

La CEP SeNaSa, ha dado fiel cumplimiento a las reuniones ordinarias bimensuales, desarrollando todos los puntos de agenda sometida en cada una de las reuniones. En el primer semestre del año se han realizado tres (3) reuniones ordinarias y una (1) extraordinaria a propósito de un caso sometido para “consulta”, cuyo informe final fue remitido a todos los miembros de la CEP y al Director Ejecutivo. Continuamos dando seguimiento a los puntos acordados en la CEP para su desarrollo y culminación.

En la última reunión ordinaria del CEP SeNaSa (03 junio) se conoció la propuesta para realizar las elecciones de los dos miembros faltantes para completar el CEP según reglamento, cuya propuesta fue sometida por nosotros y aprobada y enriquecida por los demás miembros. Procedimiento de elección que será sometido a la DE para su aprobación y ejecución. De modo que se complete nuestra CEP dando participación abierta a la elección de dos miembros representativos de todos los servidores.

Dra. Daphne Arbaje
03/Julio 2015

Daphne Arbaje, Coordinación Ética Institucional SeNaSa, Julio 2015

