

**INFORME DE AUDITORÍA ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL****ÍNDICE**

|                                                                                            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>                                                             | <b>2</b>  |
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>                                                               | <b>5</b>  |
| <b>1.1 Origen del Estudio .....</b>                                                        | <b>5</b>  |
| <b>1.2 Objetivo General .....</b>                                                          | <b>5</b>  |
| <b>1.3 Alcance y Periodo de Estudio .....</b>                                              | <b>5</b>  |
| <b>1.4 Metodología .....</b>                                                               | <b>5</b>  |
| <b>1.5 Comunicación verbal de los resultados .....</b>                                     | <b>8</b>  |
| <b>2. RESULTADOS .....</b>                                                                 | <b>9</b>  |
| <b>2.1 Componente: Promoción de la Integridad Pública .....</b>                            | <b>9</b>  |
| <b>2.1.1 Subcomponente: promoción de la ética .....</b>                                    | <b>9</b>  |
| <b>2.1.2 Subcomponente: inducción y capacitación continua .....</b>                        | <b>12</b> |
| <b>2.2 Componente: Control de riesgos para la integridad pública .....</b>                 | <b>13</b> |
| <b>2.2.1 Subcomponente: Talento humano .....</b>                                           | <b>14</b> |
| <b>2.2.2 Subcomponente: gestión de riesgos .....</b>                                       | <b>15</b> |
| <b>2.2.3 Subcomponente: Transparencia de la Información .....</b>                          | <b>17</b> |
| <b>2.3 Componente: Detección y sanción de conductas contra la integridad pública .....</b> | <b>19</b> |
| <b>2.3.1 Subcomponente: Denuncias y Aplicación del Régimen Disciplinario .....</b>         | <b>20</b> |
| <b>3. CONCLUSIONES .....</b>                                                               | <b>21</b> |
| <b>4. RECOMENDACIONES .....</b>                                                            | <b>21</b> |
| <b>5. PLAZOS DE RECOMENDACIONES .....</b>                                                  | <b>24</b> |

## RESUMEN EJECUTIVO

### **¿Qué examinamos?**

La Contraloría General de la República (CGR) realiza un estudio especial al sector público relacionado con la integridad pública, del cual el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) forma parte, el presente informe tuvo como propósito determinar si la gestión del IMAS en la integridad pública se ajusta a los lineamientos definidos por la Comisión Nacional de Ética y Valores, y si dicha gestión permite la interiorización de los valores institucionales en el personal para mitigar los riesgos asociados con el deber de probidad, corrupción y conflicto de interés entre otros.

Se analizan procesos, política y normativa interna relacionados con la integridad pública con el propósito de determinar si esta cumple con el objetivo que dio origen a su creación.

El trabajo realizado por esta auditoría será insumo para la CGR en la determinación del nivel de aplicación de controles en las instituciones públicas para prevenir riesgos en la gestión de la integridad pública en el personal.

### **¿Por qué es importante?**

La gestión en la integridad pública es esencial para el buen funcionamiento de la institución, permite generar confianza en la población sobre las gestiones que se realizan. La integridad pública se relaciona con la moral y los valores de las personas, por lo que su gestión mitiga riesgos relacionados con actos de corrupción, contribuye a dar prioridad a los intereses públicos por encima de los privados y crea cultura en la integridad del personal del IMAS, lo cual contribuye a la dirección en el cumplimiento del objetivo institucional.

Es importante para el IMAS gestionar la integridad pública, interiorizar los valores y prevenir actos de corrupción desde los cargos de gobierno institucional hasta los que ejecutan los procesos operativos, para contribuir a evitar el deterioro de la institución por actos de corrupción, faltas al deber de probidad y mantener una imagen intachable en la administración de los recursos públicos que le han sido confiados para su gestión.

La Administración Pública tiene el deber de ejercer su función de forma transparente, íntegra y conforme a principios de igualdad, universalidad y con apego a valores éticos, la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción 2021 – 2030 (ENICP) define un enfoque preventivo de la corrupción en tres ejes fundamentales; “prevención, detección y sanción”<sup>1</sup>, estableciendo énfasis en la prevención, lo cual contribuye a evitar actos ímprobos por parte del personal institucional y a la materialización de dichos actos en detrimento del desarrollo del país.

---

<sup>1</sup> Informe ENICP, 2021, p.17.

## ¿Qué encontramos?

1. El IMAS, por medio de la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia, define los valores compartidos a través de actividades con el personal institucional los cuales incluye en el Código de Ética y Conducta, no obstante, el Área de Planificación Institucional en la elaboración de los planes Estratégico y Operativo institucionales elabora otros valores lo cual crea una lista de dieciséis que provoca se dificulte alcanzar el objetivo de estos, además, incumple lo establecido por el Manual para la Elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense de la Comisión Nacional de Ética y Valores.
2. El área de Desarrollo Humano brinda capacitaciones de inducción y permanentes al personal institucional, en la preparación de dichas capacitaciones no se desarrollan programas o diseños curriculares que evidencien la inclusión de aspectos relacionados con la integridad, ética y anticorrupción, lo cual no permite demostrar que esos conceptos se incluyen para contribuir a interiorizarlos en el personal.
3. En los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal, Desarrollo Humano verifica aspectos de ética y valores en los candidatos a los puestos vacantes mediante la certificación de antecedentes penales y la consulta en el sitio Web de la CGR en el apartado “sancionados”, sin embargo, se requiere la inclusión de esas actividades en el proceso de Reclutamiento y Selección para alinearlos con la normativa que regula el proceso.
4. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica emite el 17 de agosto de 2023, La Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública N° 022-PLAN; por lo que la normativa del IMAS, de emisión anterior, debe incluir como parte de la gestión de riesgos lo siguiente: actividades incompatibles con la función pública, gestión de conflictos de interés, deber de abstenerse, uso correcto de los recursos públicos, entre otros aspectos relacionados con la integridad pública que forman parte de esa directriz y de acatamiento por parte del IMAS.
5. Se observa que, en la temática de Transparencia de la Información, se requiere mejorar la transcripción de las actas de los órganos colegiados, debido a que estas no muestran una literalidad de los temas relevantes abordados en las sesiones de dichos órganos, condición que afecta la transparencia institucional.
6. El IMAS, mediante directrices informa a su personal los medios y formas de divulgación de la normativa interna, sin embargo, no incluye la metodología para la divulgación de los medios y forma de presentar denuncias por presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, lo cual no contribuye a la gestión de la integridad pública.

### **¿Qué sigue?**

De conformidad con los resultados obtenidos, esta Auditoría interna considera relevante que la administración ejecute acciones para fortalecer la gestión de la Integridad Pública en el IMAS con el propósito de fortalecer en el personal los valores institucionales, para lo cual emite recomendaciones a la Gerencia General, Jefatura de Desarrollo Humano y a la Coordinación de la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia, para que se implementen políticas que contribuyan a la interiorización de los valores y fortalecer la ética e integridad en su personal.

## **INFORME DE AUDITORÍA ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL**

### **1. INTRODUCCIÓN**

#### **1.1 Origen del Estudio**

El estudio al que se refiere el presente informe se llevó a cabo de conformidad con el Plan de Trabajo de la Auditoría Interna del año 2023, y mediante la solicitud formal de la Contraloría General de la República.

#### **1.2 Objetivo General**

Evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública para el 2023.

#### **1.3 Alcance y Periodo de Estudio**

El presente estudio consistió en evaluar la gestión realizada por el IMAS en la promoción de la ética, la inducción y capacitación continua, control y gestión de los riesgos de la integridad pública desde el enfoque de talento humano, la transparencia de la información y la atención de denuncias y régimen disciplinario. El periodo de estudio es del 01 de enero al 31 de agosto de 2023 y se amplió en la revisión de las actas de los órganos colegiados.

#### **1.4 Metodología**

Se solicita y analiza información que permite determinar la gestión de la integridad pública en cumplimiento con la normativa interna y externa para responder la herramienta denominada, “*Guía de Auditoría de la Gestión de la Integridad Pública*” que brinda la Contraloría General de la República, y que contiene 3 componentes y 6 subcomponentes los cuales se muestran en la siguiente figura:

**Figura N° 1 Componentes y Subcomponentes**



Fuente: Elaboración Auditoría Interna

Se da respuesta a la herramienta “*Guía de Auditoría de la Gestión de la Integridad Pública*” que contiene 54 preguntas relacionadas con la ética, los valores, el deber de probidad, conflicto de interés entre otros tópicos relacionados con los subcomponentes y tópicos que se describen a continuación:

**Imagen N ° 01 Subcomponentes y tópicos**

| Promoción de la ética                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Inducción y capacitación continua                                                                                                                                  | Talento humano                                                                                                                                                                                                                                                                          | Gestión de riesgos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Denuncias y aplicación del régimen disciplinario                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Elementos orientadores de la ética</li> <li>Comisión de ética y valores</li> <li>Código de ética institucional</li> <li>Definición de política sobre la gestión ética</li> <li>Plan de acción para política sobre la gestión ética</li> <li>Plan de comunicación sobre elementos orientadores de la ética</li> <li>Seguimiento al diagnóstico sobre ética institucional</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de inducción sobre integridad y ética</li> <li>Programas de formación continua sobre integridad y ética</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Elemento orientadores de la ética en: <ul style="list-style-type: none"> <li>perfiles de puesto</li> <li>reclutamiento y selección de personal</li> <li>evaluación de desempeño</li> <li>estudios de clima organizacional</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento para gestión de conflictos de interés</li> <li>Política del Marco Orientador SEVRI sobre riesgo de corrupción</li> <li>Seguimiento al riesgo de corrupción</li> </ul> <div>Transparencia de la información</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a la ciudadanía</li> <li>Sitio web</li> <li>Actas de los órganos colegiados</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo de conductas improbas, fraudulentas, corruptas, y conflicto de intereses</li> <li>Mecanismos para interposición de denuncias sobre corrupción</li> </ul> |

Fuente: Contraloría General de la República

Se realiza el estudio de conformidad con lo dispuesto en las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (NGA), las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, las Normas de Control Interno para el Sector Público, el Reglamento de Organización y Funcionamiento

de la Auditoría Interna del IMAS, el Manual de Procedimientos de la Auditoría Interna del IMAS, así como la demás normativa de auditoría interna de aplicación y aceptación general.

Se entrevista y solicita información a las siguientes personas:

**Tabla N°1.** Personas que se entrevistaron y solicita información

| No. | Nombre                            | Puesto                                                                |
|-----|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1   | María de los Ángeles Lépiz Guzmán | Jefe de Desarrollo Humano                                             |
| 2   | Maritza Salazar Rodriguez         | Profesional de Desarrollo Humano 3                                    |
| 3   | Angie Fallas Agüero               | Profesional de Desarrollo Humano 2                                    |
| 4   | José Gabriel Sandí Alfaro         | Profesional de Desarrollo Humano 2                                    |
| 5   | José Daniel Blanco Conejo         | Profesional de Desarrollo Humano 3                                    |
| 6   | Johana Solano Sequeira            | Profesional en Planificación Institucional                            |
| 7   | Paola Flores González             | Profesional en Planificación Institucional                            |
| 8   | Loryi Fransiny Valverde Cordero   | Jefe de Contraloría de Servicios                                      |
| 9   | Gabriela Salazar Jimenez          | Coordinadora Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia |
| 10  | Annia Bonilla Espinoza            | Profesional en Gestión Información y Documentación                    |
| 11  | Katerine Maria Montoya Acuña      | Secretaría de Actas del Concejo Directivo                             |
| 12  | Marcia Piedra Serrano             | Asistente Dirección Ejecutiva SINIRUBE                                |
| 13  | Margarita Fernandez Garita        | Gerenta Unidad del Fideicomiso                                        |
| 14  | Nelson Vinicio Mora Cespedes      | Profesional en Comunicación                                           |
| 15  | Ilse Calderón Esquivel            | Jefe de Unidad de Sistemas de Información Social                      |
| 16  | Katherine Potoy García            | Secretaria SINIRUBE                                                   |

Se utiliza como criterios de evaluación, en lo que resulta aplicable, lo dispuesto en el siguiente bloque de legalidad:

- Ley de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)
- Ley Marco de Empleo Público N° 10159 del 08 de marzo del 2022
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N° 8422 del 06 de octubre de 2004
- Ley General de la Administración Pública N° 6227 del 02 de mayo de 1978
- Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 – Plan
- Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N° 32333
- Norma modelo sobre regulaciones disciplinarias relacionadas con conductas improbas, fraudulentas y corruptas de la Comisión Nacional de Ética y Valores de la Procuraduría de la Ética Pública, junio 2021.
- Directriz general para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la Función Pública, La Gaceta N° 149 del 17 de agosto de 2023

- Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI)
- Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos
- Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el SEVRI
- Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense
- Manual de procedimiento para el tratamiento de posibles fraudes o posibles errores, en el proceso de pago de noviembre de 2017 del IMAS.
- Manual Descriptivo de Cargos Institucional del IMAS del 08 de marzo de 2023
- Marco orientador para el funcionamiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI), V 4.0 del 21 de marzo de 2022.
- Decreto Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 40200-MP-MEIC-MC del 27 de abril del 2017
- Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción, de junio del 2021
- Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética
- Código de Ética y Conducta del IMAS, aprobado mediante acuerdo N° 110-02-2020

### **1.5 Comunicación verbal de los resultados**

En reunión celebrada el día 11 de diciembre de 2023, de forma virtual vía Microsoft Teams se comunicaron los resultados del presente informe al Sr. Greivin Hernández González, Director del SINIRUBE, a la Sra. Marcia Piedra Serrano, Asistente de Dirección Ejecutiva, y a la Sra. Katherine Potoy García, Secretaria del SINIRUBE, el día 12 de diciembre de 2023, a la Sra. Margarita Fernández Garita, Gerenta del FIDEIMAS, el día 13 de diciembre de 2023, al Sr. Ciro Barbosa Toribio, Jefe del Área de Desarrollo Humano a.i., a la Sra. Maritza Salazar Rodríguez, Profesional en Desarrollo Humano 3, y al Sr. José Daniel Blanco Conejo, Profesional en Desarrollo Humano 3, el día 14 de diciembre de 2023 a la Sra. Hellen Somarribas Segura, Gerenta General, y a la Sra. Gabriela Salazar Jiménez Coordinadora de la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia.

Al respecto, la Gerente General realiza observaciones para la recomendación 4.6, que tienen relación con la Directriz, IMAS-GG-1800-2023 “Abordaje Institucional Ante las Denuncias Presentadas por Eventuales Conductas Antiéticas de Personas Funcionarias de la Institución, para el Cumplimiento de las Disposiciones del Informe N° DFOE-BIS-IF-00015-2021”, emitida el 30 de octubre de 2023 posterior al alcance del estudio.

Las observaciones fueron valoradas por esta Auditoría Interna e incorporadas en el apartado 2.3.1 Subcomponente: Denuncias y Aplicación del Régimen Disciplinario del presente informe.

## 2. RESULTADOS

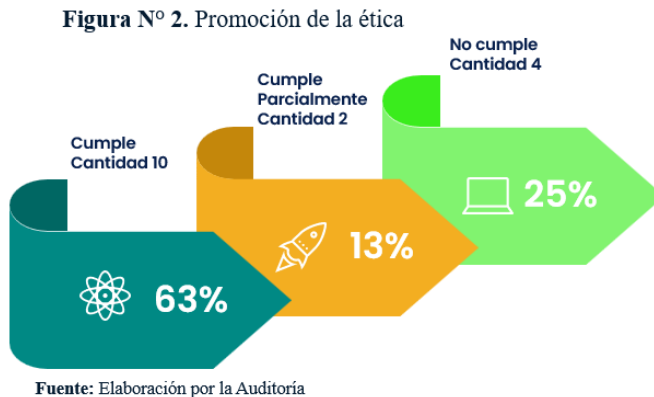
Se evaluó los seis subcomponentes de la Gestión de la Integridad Pública del IMAS; con base en la aplicación de la herramienta “Guía de Auditoría de la Gestión de la Integridad Pública” que suministra la CGR, y se determina lo siguiente:

### 2.1 Componente: Promoción de la Integridad Pública

Para el componente de Promoción e Integridad Pública se responde 20 preguntas de la herramienta de las cuales: 16 son del subcomponente de Promoción de la Ética y 4 de Inducción y capacitación continua; y se obtienen los siguientes resultados:

#### 2.1.1 Subcomponente: promoción de la ética

La herramienta de evaluación permite analizar el subcomponente promoción de la ética en criterios que se relacionan con: la misión y visión orientadas hacia el fin social, la conformación de una comisión de ética y valores institucional, el código de ética y conducta, la política sobre la gestión ética basada en un diagnóstico, el plan de acción de la Política y la presentación de informes periódicos, el plan de comunicación de los valores compartidos, el diagnóstico sobre ética institucional y la evaluación de las creencias y los comportamientos del personal que se relacionan con la ética y la práctica de los valores, en la figura N° 2, se detalla el resultado de la evaluación:



Con respecto a los criterios evaluados que cumplen parcialmente y no cumplen, se detallan a continuación:

#### a. Cumple parcialmente con:

1. La declaración de los valores compartidos de la institución no coincide con los definidos a nivel del Plan Estratégico y Plan Operativo Institucional, se determina que del total de 21 valores 12 son distintos: 5 del Plan Estratégico Institucional, 5 del Plan Operativo Institucional y 2 del Código de Ética y Conducta del IMAS, como se detalla en la tabla N° 01:

**Tabla N° 02 Valores Institucionales**

| Documento                                | Cantidad | Valores                           | Total |
|------------------------------------------|----------|-----------------------------------|-------|
| Código de Ética y Conducta               | 1        | * Transparencia                   | 6     |
|                                          | 2        | * Solidaridad                     |       |
|                                          | 3        | * Respeto                         |       |
|                                          | 4        | * Responsabilidad                 |       |
|                                          | 5        | * Honestidad                      |       |
|                                          | 6        | * Trabajo en Equipo               |       |
| Plan Estratégico Institucional 2023-2028 | 7        | * Igualdad                        | 7     |
|                                          | 8        | * Compromiso y Calidad            |       |
|                                          | 9        | Transparencia                     |       |
|                                          | 10       | Solidaridad                       |       |
|                                          | 11       | * Integralidad                    |       |
|                                          | 12       | * Equidad                         |       |
|                                          | 13       | * Innovación                      |       |
| Plan Operativo Institucional 2023        | 14       | Respeto y Diversidad              | 8     |
|                                          | 15       | Honestidad                        |       |
|                                          | 16       | Transparencia                     |       |
|                                          | 17       | * Excelencia                      |       |
|                                          | 18       | * Integridad                      |       |
|                                          | 19       | * Justicia y Equidad              |       |
|                                          | 20       | * Sostenibilidad                  |       |
|                                          | 21       | * Articulación interinstitucional |       |

**Fuente:** Elaboración por la Auditoría

\* Valores no repetidos, Total 16, repetidos 9

Como se desprende de la tabla 01, el IMAS tiene 16 valores institucionales diferentes, lo cual no se ajusta a los 5 que establece el Manual para la Elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense de la Comisión Nacional de Ética y Valores, que dispone lo siguiente:

*Los valores deben responder a tres ejes de selección: el laboral (fines de la organización), el social o ciudadano (la comunidad, región o país en la que está inserta la institución) y el humano. Este último busca considerar la integralidad de la persona trabajadora.../ Por otro lado, en total **no deberán ser más de cinco valores**; esto facilita la posibilidad de que las personas recuerden todos los valores institucionales (León Hernández, 2014), además de que no se busca crear listas taxativas con todos los valores posibles, sino de orientar el quehacer organizacional.*

2. La práctica de valores como parte de la conducta del personal institucional, no es evaluada en el diagnóstico sobre la ética institucional y los comportamientos de las personas funcionarias.

Al respecto las Normas de Control Interno del Sector Público establecen lo siguiente:

*2.3.2 Elementos informales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer 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:/ (...) 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.*

**b. No cumple con:**

1. La política sobre la gestión ética al no tenerla elaborada.
2. El plan de acción para la atención de la política en la gestión ética al no tenerla elaborada.
3. Los informes periódicos para el jerarca de la institución sobre la gestión ética.
4. El plan de divulgación de la ética y valores institucionales.

Al respecto las Normas de Control Interno del Sector Público establecen lo siguiente:

*2.3.1 Factores formales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a: (...) / c. Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento. d. Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética (...)*

Los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética señalan lo siguiente:

*2. Diagnóstico y definición del marco ético: Contempla la realización del diagnóstico ético o de oportunidad. La identificación participativa de los valores del marco filosófico institucional, junto con la redacción del código o manual de ética y conducta y la política ética y su plan de acción.*

*3. Comunicación y formación: Corresponde al proceso de comunicación de los valores compartidos, al manual o código y demás elementos del marco ético institucional, así como a la creación de mecanismos de retroalimentación y consulta para las personas funcionarias. También contempla procesos de capacitación y formación en el tema que deben ser sistemáticos y permanentes en cada etapa del proceso.*

*4. Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional: Ejecución de la política ética y su plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos institucionales, así como la atención oportuna de los hallazgos y deficiencias determinadas con el diagnóstico. Este plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos se inserta en las metas de los planes estratégicos y anuales institucionales.*

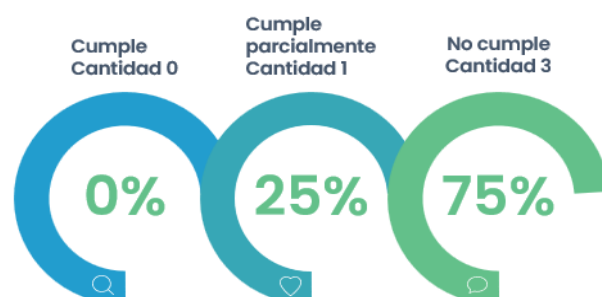
*5.4. Funciones de las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales (...): Verificar todo lo relativo a la participación, divulgación, implementación, gestión,*

*aplicación, mantenimiento y mejora del proceso de gestión ética, mediante su programa ordinario de trabajo y rendir el informe oportunamente al o a la jerarca.*

### 2.1.2 Subcomponente: inducción y capacitación continua

La herramienta permite evaluar el subcomponente de inducción y capacitación continua en los criterios relacionados con: programas de capacitaciones de inducción y formación continua, programas de formación en integridad, ética y anticorrupción con otros públicos de interés y un programa de capacitación de datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública, en la figura N° 3, se detalla el resultado de la evaluación.

**Figura N° 3. Inducción y Capacitación**



Fuente: elaboración de la Auditoría

Con respecto a los criterios evaluados que cumplen parcialmente y no cumplen, se detallan a continuación:

#### a. Cumple parcialmente con:

##### 1. Capacitaciones de inducción del personal de nuevo ingreso.

Desarrollo Humano, realiza capacitaciones de inducción en las cuales considera aspectos relacionados con la ética; no obstante, no cuenta con diseños curriculares, programas u otros documentos del curso que permita observar que se incluyen aspectos de integridad y anticorrupción.

Al respecto la Ley Marco del Empleo Público, artículo 9.b establece:

*Es responsabilidad de las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos [...] verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, las responsabilidades y las funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto.*

La Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción establece:

*2.3.1. Implementar un Programa Integral de capacitación, inducción y sensibilización permanente dirigido a servidores públicos, incluyendo jerarcas, de nuevo ingreso y relacionados con stakeholders sobre integridad, ética y anticorrupción.*

**b. No cumple con:**

1. Capacitaciones continuas del personal institucional.
2. Capacitación en la relación del personal con otros públicos de interés (personas usuarias, proveedores, ciudadanía, entre otros).
3. Formación a su personal relacionada con datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública.

Al respecto el inciso a del artículo 23 de la Ley Marco de Empleo Público, establece lo siguiente:

*La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las entidades y los órganos incluidos, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas, estimulando su progresión profesional y la instrucción sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño.*

El punto 2.3.1, de la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción ya citado en el presente informe, establece la Implementación de un Programa Integral de capacitación; también, el punto 5.1.1, señala lo siguiente: “Capacitar a los funcionarios públicos en materia de datos abiertos y publicación oficiosa de información pública”.

Los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética en el punto 3, establece lo siguiente:

*Comunicación y formación: Corresponde al proceso de comunicación de los valores compartidos, al manual o código y demás elementos del marco ético institucional, así como a la creación de mecanismos de retroalimentación y consulta para las personas funcionarias. También contempla procesos de capacitación y formación en el tema que deben ser sistemáticos y permanentes en cada etapa del proceso.*

La ausencia de un mecanismo de control que verifique aspectos que se consideran en los subcomponentes de la promoción de la ética, la Inducción y capacitación continua, provoca que el IMAS cumpla parcialmente e incumpla con criterios establecidos en la Normativa del componente promoción de la integridad pública.

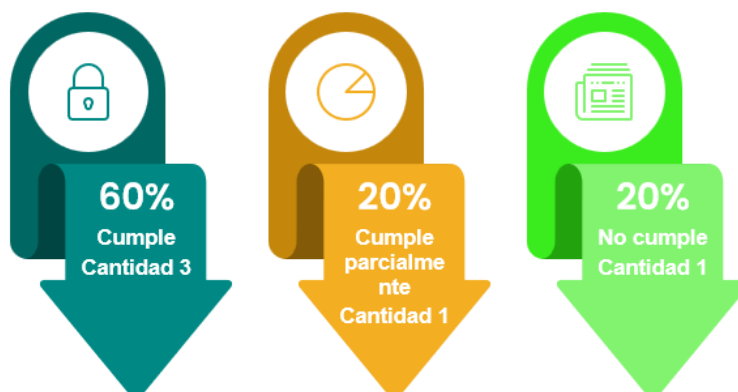
## **2.2 Componente: Control de riesgos para la integridad pública**

Para el componente de Control de riesgos para la integridad pública se responde 26 preguntas de la herramienta de las cuales: 5 son del subcomponente Talento Humano, 11 de gestión de riesgos y 10 de la transparencia de la información; se obtienen los siguientes resultados:

### 2.2.1 Subcomponente: Talento humano

La herramienta de evaluación permite analizar el subcomponente de talento humano en los siguientes criterios: los perfiles de puestos o cargos de la institución, comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales para todos los puestos, las evaluaciones de desempeño, los estudios de clima organizacional y la percepción sobre las jefaturas en su estilo gerencial y la forma en la que se toman de decisiones, en la figura N° 4, se detalla el resultado del análisis.

**Figura N° 4. Talento Humano**



Fuente: elaboración de la Auditoría

Con respecto a los criterios evaluados que cumplen parcialmente y no cumplen, se detallan a continuación:

a. Cumple parcialmente con:

1. Reclutamiento y selección de personal

Desarrollo Humano, en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal verifica aspectos relacionados con la ética y valores de las personas candidatas de los diferentes concursos internos y externos por medio de la certificación de antecedentes penales, mediante consulta de referencias en la página web de la CGR en el sitio de “Sancionados”, y el estado de las personas en los diferentes colegios profesionales en los casos que corresponda; sin embargo, se determina que estas actividades no están normadas, oficializadas y comunicadas.

Al respecto la Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos establece lo siguiente:

*Los procesos de Reclutamiento y Selección del personal deben contar con indicadores éticos tanto del proceso en sí, como de las personas oferentes y evaluadoras. A saber: (...) Estudios: Se utilizan métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales. Por ejemplo: Estudios de vida y costumbres, pruebas psicológicas o psicométricas, cuestionarios, visitas, entrevistas, entre otras (...).*

b. No cumple con:

1. Evaluación del clima organizacional

Las Evaluaciones del Clima Organizacional, no incluyen aspectos relacionados con la ética y valores institucionales; al respecto, la jefatura de Desarrollo Humano explica que el Clima Organizacional no se elaboran con el propósito de evaluar la ética y valores institucionales.

Las Normas de Control Interno para el Sector Público en el punto 2.3.2 Elementos informales de la ética institucional, establece lo siguiente:

*El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer 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.
- d. Los valores compartidos.
- f. Los comportamientos de los distintos integrantes de la institución, y su ajuste a los valores y demás mecanismos que sustentan la ética institucional.

El IMAS, al no incorporar la valoración de la ética y los valores institucionales pierde la oportunidad fortalecer el control de riesgos para la integridad pública.

## 2.2.2 Subcomponente: gestión de riesgos

La herramienta permite evaluar el subcomponente de gestión de riesgos en los criterios relacionados con: normativa interna que considere la revelación de intereses privados, actividades incompatibles con la función pública, identificación de conflictos de interés, deber de abstención, uso correcto del cargo y recursos, donaciones y obsequios, revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes; además, la divulgación del procedimiento de conflictos de interés, la consideración de riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad en el marco orientador del SEVRI, la Política o lineamientos del Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo y el seguimiento al riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, en la figura N° 5, se brindan los resultados.

**Figura N° 5 Gestión de Riesgos**



Fuente: elaboración de la Auditoría

Con respecto a los criterios evaluados que cumplen parcialmente y no cumplen, se detallan a continuación:

- a. Cumple parcialmente con:

1. Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública.
2. Uso correcto del cargo y los recursos públicos.

El Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS, incluye actividades específicas incompatibles con la función pública, no obstante, no utiliza términos que integren la generalidad de actividades incompatibles, de esa misma forma incluye el uso de los recursos públicos, pero no el uso correcto del cargo que ocupe el personal institucional, adicionalmente, el Código de Ética y Conducta del IMAS presenta similar condición.

Al respecto, el artículo 6 de la Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública N° 022-PLAN, del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica establece:

*Marco regulatorio institucional. Cada entidad u órgano deberá contar con normativa interna para vincular los principios y normas de integridad que regulan el correcto ejercicio de la función pública con los riesgos específicos de corrupción identificados a lo interno de cada una de las instituciones.*

*En caso de que no se cuente con la normativa, el jerarca institucional adoptará las medidas que correspondan para emitirla y ponerla en vigencia dentro del plazo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigencia de esta Directriz.*

*En la emisión de normativa interna, cada entidad y órgano deberá considerar, al menos, la inclusión de los siguientes tópicos:*

- a) Revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y objetividad.
- b) Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública.
- c) Mecanismos para la identificación y manejo adecuado de los conflictos de intereses.
- d) Deber de abstención.
- e) Uso correcto del cargo y de los recursos públicos.
- f) Régimen de recepción de donaciones y obsequios.
- g) Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes.
- h) Regulación para los riesgos específicos de conflictos de intereses.

*Estos contenidos se deben incorporar en instrumentos internos como el Reglamento Autónomo de Servicio, el Reglamento sobre Prevención y Manejo de Conflictos de Intereses y el Código de normas de conducta interno.*

b. No cumple con:

1. Deber de abstención
2. Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes

### 3. El seguimiento a los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

La normativa interna que se relaciona con la integridad pública no incluye los criterios 1 y 2, con respecto al 3, el seguimiento que brinda el IMAS a los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad no son incluidos en las evaluaciones del SEVRI como lo establece la norma.

La Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública citada en el presente informe, establece la incorporación de esos criterios en la normativa interna.

El artículo 17 del decreto Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 40200-MP-MEIC-MC del Ministro de la Presidencia, el Ministerio de Economía Industria y Comercio y el Ministerio de Comunicación, establece:

*Publicación oficiosa de información pública.*

*Las instituciones públicas deberán publicar y mantener actualizada en su respectivo sitio web oficial, al menos, la siguiente información pública:*

*19) Informes de viajes, gastos de representación, costos de viajes, pagos por concepto de viáticos de los funcionarios de la institución, entre otros.*

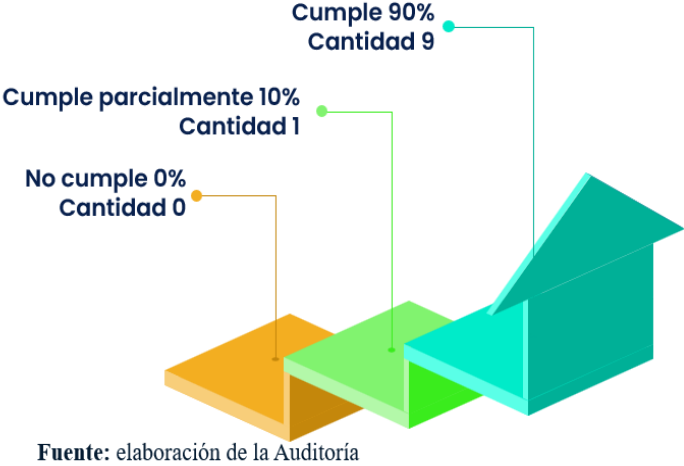
*20) Cualquier otra información que fomente la transparencia y el control en el ejercicio de la función pública.*

Lo anterior obedece a que, la normativa interna del IMAS es de emisión anterior a la entrada en vigor de la Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública N° 022-PLAN, lo cual afecta el fortalecimiento de la integridad pública en la institución.

#### **2.2.3 Subcomponente: Transparencia de la Información**

La herramienta permite evaluar el subcomponente de transparencia de la información en los criterios relacionados con: los fondos públicos, marco normativo de la institución, estructura orgánica y servicios brindados, directorio institucional, descripción de los servicios brindados, planes y presupuestos institucionales, plan operativo y estratégico, informes de auditoría, mecanismos para solicitudes de información, peticiones y denuncias y la transcripción literal de las actas de los órganos colegiados, en la figura N° 6, se brindan los resultados.

**Figura 6** Transparencia de la Información



Con respecto a los criterios evaluados se determina que cumplen parcialmente en lo siguiente:

Transcripción literal en las actas de los órganos colegiados de las intervenciones efectuadas.

Las actas de los órganos colegiados de la institución no contienen una transcripción literal de los temas abordados por los integrantes del órgano en cada una de las sesiones, en la tabla N° 2 se brinda detalle:

En las actas se observan fechas y números de oficios transcritos de forma diferente con respecto a los indicados en la grabación de la sesión, así como correcciones verbales no transcritas, nombres de lugares e indicaciones no consignados en las actas que forma parte de la información relevante contenida en la misma.

**Tabla 03,** Actas de los órganos colegiados

| Órgano Colegiado                         | Acta       | Fecha      | Página |
|------------------------------------------|------------|------------|--------|
| Consejo Directivo IMAS                   | 38-08-2023 | 28/08/2023 | 14     |
|                                          |            |            | 21     |
|                                          |            |            | 25     |
| Consejo Rector SINIRUBE                  | 14-2023    | 08/08/2023 | 6      |
|                                          |            |            | 7      |
|                                          |            |            | 8      |
| Comité Director FIDEICOMISO              | 15-2023    | 08/08/2023 | 63     |
|                                          |            |            | 64     |
|                                          |            |            | 65     |
|                                          |            |            | 66     |
|                                          |            |            | 70     |
|                                          |            |            | 71     |
|                                          | 16-2023    | 22/08/2023 | 73     |
|                                          |            |            | 95     |
|                                          |            |            | 96     |
|                                          |            |            | 97     |
| Fuente: Actas de los órganos colegiados. |            |            |        |

Al respecto, la Ley General de la Administración Pública N° 6227, artículo 50, establece:

*Los órganos colegiados nombrarán un secretario, quien tendrá las siguientes facultades y atribuciones:*

- a) *Grabar el audio y video de las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes, las cuales constituirán una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas.../.*

Adicionalmente, el Dictamen 207 del 28 de setiembre de 2022 de la Procuraduría General de la República dispone:

*La importancia del acta nos lleva a reconocer que no basta una descripción sucinta de lo acontecido, sino que ésta debe reflejar de la manera más fiel posible lo ocurrido, eliminando hasta donde sea posible la discrecionalidad del secretario a la hora de confeccionarla. Precisamente por ello, la reforma legal operada impone la obligación de una transcripción literal.*

*El concepto de lo literal, sin embargo, debe ser interpretado en este caso de manera razonable, pues estimamos que una aplicación rígida del término puede llevarnos a una paralización del órgano colegiado y a un fin no querido por el legislador, especialmente cuando nos encontramos frente a largas discusiones que incluyen tartamudeos, interjecciones, repeticiones y expresiones irrelevantes de los interlocutores.*

*El artículo 10 de la Ley General de la Administración Pública, obliga a interpretar la norma de la forma que mejor satisfaga el fin público y tampoco pueden olvidarse los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, que obligan a interpretar de manera lógica los conceptos, sin olvidar la utilidad práctica en la consecución del fin encomendado al órgano colegiado.*

#### **Conclusión**

*/...los órganos colegiados se encuentran obligados, a partir del 11 de noviembre de 2022, a grabar con audio y video todas sus sesiones y consignar en el acta una transcripción literal de todas las intervenciones.*

*/...debe concluirse que la “transcripción literal” del acta exigida en la reforma citada, no impide que el secretario realice una limpieza del texto en los términos que se indica en este dictamen, pues ante cualquier duda, se cuenta con el audio y el video para realizar el cotejo de lo acontecido de manera fiel y exacta. Lo anterior, sin perjuicio de la interpretación auténtica que pueda llevar a cabo la Asamblea Legislativa sobre esta ley.*

La falta de un mecanismo de control que verifique lo transcrito con el audio de la sesión, permite que se den las situaciones comentadas, que afectan la transparencia institucional.

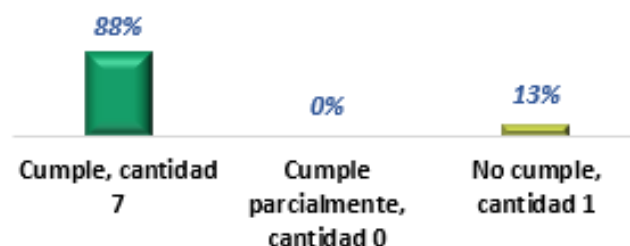
### **2.3 Componente: Detección y sanción de conductas contra la integridad pública**

Para el componente de detección y sanción de conductas contra la integridad pública se responde 8 preguntas de la herramienta las cuales se relacionan con denuncias y aplicación del régimen disciplinario; se obtienen los siguientes resultados:

### 2.3.1 Subcomponente: Denuncias y Aplicación del Régimen Disciplinario

La herramienta permite evaluar el subcomponente de transparencia de la información en los criterios relacionados con: normativa institucional sobre manejo de conductas improbas, fraudulentas, corruptas y conflictos de interés, canal para la recepción de las denuncias, trámite célere, diligente y transparente, confidencialidad, prevención de represalias laborales, independencia del régimen de responsabilidad administrativa, divulgación de medios y formas de presentar denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, y la interposición de denuncias anónimas, en el gráfico N° 1, se brinda el resultado de la evaluación.

**Gráfico N° 01, Denuncias y aplicación régimen disciplinario**



**Fuente:** Elaboración de la Auditoría

Con respecto a los criterios evaluados se determina que no cumplen en lo siguiente:

La divulgación interna de los medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

El IMAS, omite incluir en los medios de divulgación internos, los mecanismos para la presentación de denuncias por actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, lo cual podría limitar la atención de posibles hechos improbos relacionados con la integridad pública.

Posterior a la conferencia final del día 14 de diciembre de 2023, la Gerencia General remite a esta Auditoría Interna la Directriz IMAS-GG-1800-2023 “Abordaje Institucional Ante las Denuncias Presentadas por Eventuales Conductas Antiéticas de Personas Funcionarias de la Institución, para el Cumplimiento de las Disposiciones del Informe N° DFOE-BIS-IF-00015-2021”, del 30 de octubre de 2023, con el propósito de que sea analizada para determinar la pertinencia de la recomendación 4.6.

Del análisis se desprende que la directriz en el apartado del “POR TANTO” incluye la metodología para la presentación de denuncias por presuntos actos de corrupción, fraude, o faltas al deber de probidad, sin embargo, no define ni divulga los medios para la presentación de denuncias.

En virtud de lo anterior, el aspecto relacionado con la metodología para la presentación de denuncias contenido en la recomendación 4.6, se elimina dado que se aborda en la directriz citada en el párrafo anterior.

### 3. CONCLUSIONES

El IMAS, cuenta con un Código de Ética y conducta con valores compartidos institucionales, creados formalmente por medio de sesiones de trabajo con el personal institucional que realiza la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia; no obstante, se determinan aspectos de mejora en los componentes de promoción, control de riesgos y detección y sanción de conductas contra la integridad pública, tales como: la necesidad de unificar valores institucionales en los documentos del Plan Estratégico y Plan Operativo con el Código de Ética y Conducta, en la capacitación continua para las personas funcionarias en corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, y mejorar la transcripción de las actas de los órganos colegiados.

### 4. RECOMENDACIONES

#### Disposiciones legales sobre recomendaciones

Esta Auditoría Interna respetuosamente se permite recordar a los titulares subordinados a los cuales se dirigen las siguientes recomendaciones, que disponen de diez días hábiles, contados a partir de la fecha de recibo de este informe, para ordenar la implantación de las mismas, de conformidad con lo preceptuado por los artículos 36 de la Ley General de Control Interno, N° 8292. Al respecto, se estima conveniente transcribir a continuación, en lo de interés, lo que disponen los artículos 12, 36, 38 y 39 de la Ley N° 8292:

**Artículo 12.\_Deberes del jerarca y los titulares subordinados en el sistema de control interno.** En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes: /.../c) Analizar e implementar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que corresponda. /...

**Artículo 36. \_ Informes dirigidos a los titulares subordinados.** Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera:

a) El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados. /b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca

*ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes. /c) El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.*

**Artículo 38. \_ Planteamientos 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 (...).*

## **A LA GERENCIA GENERAL**

- 4.1** Girar instrucciones para que el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional en adelante, se unifiquen y estandaricen con los valores compartidos institucionales, con base en el Manual para la Elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense de la Comisión Nacional de Ética y Valores. **(Ver apartado 2.1.1)**
- 4.2** Definir, establecer y comunicar a la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia una fecha final para concluir la política sobre la gestión ética y que incluya lo siguiente: **(Ver apartado 2.1.1)**
  - a. Planes de acción para solventar diferencias.
  - b. Ejecución y seguimiento del plan de acción.
  - c. Informes periódicos a la Gerencia General sobre la ejecución del plan de acción.
  - d. Plan de comunicación del Código de Ética y Conducta y valores compartidos al personal institucional.
  - e. Evaluación de creencias y comportamientos en el personal en relación con la ética y valores.
- 4.3** Definir, mantener y divulgar en el personal institucional de forma constante, campañas con publicidad de los valores de la institución y el cumplimiento del deber de probidad, de forma

que se interiorice la aplicación de estos en los procesos que ejecutan, y se contribuya a mitigar los riesgos de actos ímprobos en la institución. **(Ver apartado 2.1.1)**

**4.4** Incluir, oficializar y comunicar en la normativa según corresponda acciones que permitan gestionar los riesgos relacionados con la integridad pública conforme lo establece la Directriz N°022-PLAN del Presidente de la República y la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, “Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública”, y el artículo 17 inciso 19 del Decreto: Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 40200-MP-MEIC-MC, que al menos considere lo siguiente: **(Ver apartado 2.2.2)**

- a. Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública.
- b. Deber de abstención.
- c. Uso correcto del cargo y recursos públicos.
- d. Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes.
- e. Seguimiento de riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

**4.5** Comunicar a las secretarías de actas transcribir con literalidad razonable las actas de las sesiones del Consejo Directivo, conforme lo establece el artículo 50 de la Ley General de la Administración Pública, sin perjuicio de limpiar el acta de tartamudeos, interjecciones, repeticiones y expresiones irrelevantes de los interlocutores. **(Ver apartado 2.2.3)**

**4.6** Definir la periodicidad y el medio donde se divulgue la presentación de las denuncias de presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad. **(Ver apartado 2.3.1)**

## **A LA JEFATURA DE DESARROLLO HUMANO**

**4.7** Elaborar e incluir en coordinación con la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia, programas que aborden aspectos de integridad pública, ética y anticorrupción para las capacitaciones que se imparten al personal de la institución, en las siguientes actividades de formación: **(Ver apartado 2.1.2)**

- a. Capacitaciones de inducción del personal de nuevo ingreso.
- b. Capacitaciones continuas para el personal institucional.
- c. Capacitación del personal en relación con personas usuarias de la institución, proveedores y ciudadanía en general.
- d. Formación del personal relacionada con datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso de la información pública.

**4.8** Incluir y oficializar en el proceso de reclutamiento y selección de personal, el detalle de las actividades con las cuales se valoran aspectos relacionados con la ética y valores del personal

de nuevo ingreso, de forma que exista congruencia entre las actividades que se realizan y la norma interna que las regula. **(Ver apartado 2.1.2)**

- 4.9** Incluir en las evaluaciones del clima organizacional la valoración de comportamientos asociados con la ética y valores institucionales, de forma que se aprovechen esas evaluaciones para obtener indicadores sobre la gestión ética que sirvan de insumo para mejorar controles y reforzar campañas de interiorización de valores en el personal institucional. **(Ver apartado 2.2.1)**

#### **AL LA GERENTE DE LA UNIDAD DEL FIDEICOMISO**

- 4.10** Instruir a la secretaria del FIDEICOMISO transcribir con literalidad razonable las actas de las sesiones del Consejo Directivo, conforme lo establece el artículo 50 de la Ley General de la Administración Pública, sin perjuicio de limpiar el acta de tartamudeos, interjecciones, repeticiones y expresiones irrelevantes de los interlocutores. **(Ver apartado 2.2.3)**

#### **AL DIRECTOR DEL SINIRUBE**

- 4.11** Instruir a la secretaria del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado transcribir con literalidad razonable las actas de las sesiones del Consejo Directivo, conforme lo establece el artículo 50 de la Ley General de la Administración Pública, sin perjuicio de limpiar el acta de tartamudeos, interjecciones, repeticiones y expresiones irrelevantes de los interlocutores. **(Ver apartado 2.2.3)**

### **5. PLAZOS DE RECOMENDACIONES**

Para la implementación de las recomendaciones del informe, fueron acordados con la Administración (titulares subordinados correspondientes) los siguientes plazos y fechas de cumplimiento:

| <b>N° Recomendación</b> | <b>Plazo (Meses) estimado</b> | <b>Fecha Cumplimiento estimado</b> |
|-------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 4.1                     | 1 meses                       | 31 de enero del 2024               |
| 4.2                     | 3 meses                       | 29 de marzo del 2024               |
| 4.3                     | 3 meses                       | 29 de marzo del 2024               |
| 4.4                     | 5 meses                       | 31 de mayo del 2024                |
| 4.5                     | 1 meses                       | 31 de enero del 2024               |
| 4.6                     | 3 meses                       | 30 de marzo del 2024               |
| 4.7                     | 5 meses                       | 31 de mayo del 2024                |
| 4.8                     | 10 meses                      | 31 de octubre del 2024             |
| 4.9                     | 5 meses                       | 31 de mayo del 2024                |
| 4.10                    | 1 meses                       | 31 de enero del 2024               |
| 4.11                    | 1 meses                       | 31 de enero del 2024               |

**Hecho Por:**

**Revisado Por:**

---

**Alexander Barrios Hernández**  
**Profesional de Auditoría**

---

**Sandra Mariño Avendaño**  
**Coordinadora de la Unidad de**  
**Gestión Financiera-Operativa**

**Aprobado Por:**

---

**Marianela Navarro Romero**  
**Auditora General**

**AUDITORIA INTERNA**  
**DICIEMBRE, 2023**