



RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué se examina?

De acuerdo con la aplicación de la herramienta suministrada por la Contraloría General de la República, con relación a la gestión de la integridad pública en la institución, con el fin de identificar posibles desviaciones, se realizó una revisión exhaustiva de los procesos y políticas relacionados con la ética pública dentro de la institución.

Se analizaron documentos clave como el Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense, normas internas de control, y lineamientos específicos sobre la gestión ética en recursos humanos, incluyendo reclutamiento, selección y evaluaciones de desempeño.

¿Por qué es importante esa revisión en la Institución?

Esta revisión es crucial para garantizar que la Institución opere bajo los principios de transparencia, integridad y responsabilidad. Un sistema ético bien establecido ayuda a prevenir prácticas corruptas, promueve la confianza pública y asegura que los empleados actúen de acuerdo con los valores institucionales. Además, el cumplimiento con normativas de ética pública fortalece la legitimidad de la institución y mejora su desempeño general.

¿Qué se encontró?

La evaluación reveló varias áreas que se deben mejorar en la gestión ética de la institución:

Código de Ética: No existe una Comisión de Ética y Valores formalmente establecida.

Evaluaciones de Clima Organizacional: Los estudios realizados no abarcan suficientemente los elementos éticos como anticorrupción, transparencia y eficacia. No se evaluaron adecuadamente las percepciones sobre liderazgo y toma de decisiones.

Normativa Interna sobre Integridad Pública: La institución carece de una normativa interna específica para tutelar el deber de probidad y gestionar los riesgos de corrupción identificados.





Denuncias y Régimen Disciplinario: Aunque existen canales para la recepción de denuncias, éstas corresponden a la Contraloría de Servicios y la Auditoría Interna.

La institución no cuenta con un canal y receptor para la comunicación y trámite sobre la disponibilidad de denunciar, por lo que la tramitación no siempre es oportuna, tampoco cuenta con procedimiento ni política institucional para la presentación de denuncias por actos de corrupción por parte de la administración. Se reitera, los canales actuales son de las unidades organizativas citadas anteriormente.

La confidencialidad del denunciante es mantenida, por parte de las unidades la Contraloría de Servicios y la Auditoría Interna. Se desconoce si la administración aplica la norma de confidencialidad. No se logra identificar conocimiento, aplicación, desarrollo ni resultados de la Directriz O22-PLAN, sobre la “Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública”.

¿Qué sigue?

En relación con los hallazgos identificados se emite una serie de recomendaciones con el fin de proporcionar elementos que orienten a la administración en la propuesta de acciones de mejora orientadas hacia el 2024 en aras de un fortalecimiento de temas tales como:

- Conocer e implementar sin demorar, lo que se ordenó por Directriz O22-PLAN.
- Establecimiento Formal de la Comisión de Ética y Valores.
- Elaboración e implantación del Código de Ética y Valores.
- Fortalecimiento de los Estudios de Clima Organizacional.
- Desarrollo de Normativa Interna sobre Integridad Pública.
- Fortalecimiento del Régimen Disciplinario.





DNCC-AI-SA-005-2024

30 de julio del 2024

Revisión de mecanismos relacionados con la integridad pública en el
2023 en la Dirección Nacional de CEN CINAI

Realizado por
Mauren Navas Orozco

Julio, 2024



"Crecimiento y Desarrollo Integral para las niñas y los niños"
De la esquina suroeste del parque Braulio Carrillo 100 metros al sur, Avenida 4 y 6, Calle 14
Tel: 2258-7918 / Correo Electrónico: mauren.navas@cen-cinai.go.cr

Página 3 de 24
DNCC-AI-SA-005-2024



Tabla de contenido

1.	Introducción.....	5
1.1	Objetivo General.....	5
1.2	Objetivos Específicos.....	5
1.3	Naturaleza y Alcance de la Auditoría.....	5
1.4	Limitaciones que afectaron la ejecución de la auditoría.....	6
1.5	Normativa.....	6
1.6	Metodología aplicada.....	6
1.7	Comunicación preliminar de los resultados de la Auditoría.....	7
1.8	Observaciones de la Administración.....	7
2.	Resultados.....	8
2.1	Promoción de la integridad pública.....	9
2.1.1	<i>Subcomponente Promoción de la Ética.....</i>	<i>9</i>
2.1.2	Subcomponente Inducción y capacitación continua.....	12
2.1.3	<i>Subcomponente Control de riesgos para la integridad pública.....</i>	<i>13</i>
2.2	Control de riesgos para la Integridad Pública.....	15
2.2.1	Subcomponente Gestión de riesgos.....	15
2.2.2	<i>Subcomponente Transparencia de la Información.....</i>	<i>18</i>
2.3	Detección y Sanción y sus Subcomponentes.....	19
2.3.1	<i>Denuncias y Aplicación del Régimen Sancionatorio.....</i>	<i>19</i>
	Conclusiones.....	21
	Recomendaciones.....	22





1. Introducción

1.1 Objetivo General

Evaluar la aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública en el 2023, con miras a que haya una mejora efectiva, en lo necesario y pertinente del 2024.

1.2 Objetivos Específicos

- Conocer, analizar, y verificar, que se ha cumplido con la Directriz 022-PLAN, Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública, publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 149, de 17.08.2023.
- Verificar la existencia del marco ético Institucional.
- Verificar la existencia y la implementación de mecanismos relacionados con integridad pública, ética y anticorrupción, así como el grado en que este cumple con las regulaciones vigentes y su aplicación en la gestión institucional.
- Examinar si algunos valores y principios éticos, directrices y mecanismos se encuentran integrados en los sistemas de gestión de la institución, particularmente, en las áreas de mayor sensibilidad y exposición al riesgo.

1.3 Naturaleza y Alcance de la Auditoría

Este estudio constituye una auditoría de cumplimiento con el fin de valorar las gestiones llevadas a cabo por la institución relacionada con la integridad pública, durante el año 2023, pudiendo ampliar en aquellos casos que se considere necesario.

El estudio abarca el análisis del ordenamiento jurídico aplicable en materia de Ética Pública.



1.4 Limitaciones que afectaron la ejecución de la auditoría

No existieron limitaciones relacionadas con la información que aportó la Administración, se obtuvo la colaboración por parte de los funcionarios consultados.

1.5 Normativa

- Estudio de la OCDE sobre Integridad en Costa Rica.
- Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.
- Ley General de Control Interno.
- Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
- Ley Marco de Empleo Público. – Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
- Lineamientos para Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética.
- Decreto: Transparencia y Acceso a la Información Pública 40200-MP-MEIC-MC – Directrices generales sobre principios y enunciados éticos.
- Directriz general para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la Función Pública, La Gaceta No. 149 del 2023.
- Manual para elaboración Código de Ética y conducta en el sector público costarricense. – Marco conceptual ético CGR
- Normas de Control Interno para el Sector público
- Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general.

1.6 Metodología aplicada

Se aplicó la herramienta denominada “Guía de Auditoría sobre la gestión de la integridad pública v 2.0”, la cual fue facilitada por la Contraloría General de la República.



1.7 Comunicación preliminar de los resultados de la Auditoría.

La comunicación preliminar de los resultados, conclusiones y recomendaciones del estudio a que alude el presente informe, se realizó mediante exposición presencial el día 30 de julio del 2024, en presencia de los siguientes funcionarios, Sra. Marianella Ribas Fallas, Directora Nacional de CEN CINAI, Sr. Douglas Vargas Fuentes, Subdirector Nacional, Sra. Xiomara Molina Retana, Directora Técnica, Sr. Giovanni León Jiménez, Director de Información, Sra. Kattia Quesada Giutta, Jefe de Planificación, Sra. Seidy Rodríguez Calderón, Jefe Unidad de Tecnologías de Información y Comunicación, Sra. Mally Vásquez Carvajal, Jefe Unidad de Investigación y Vigilancia Crecimiento y Desarrollo, Sra. Mauren Navas Orozco, Auditoría Interna, Sr. Mario Chaves Morales, Auditoría Interna, Sr. José Alonso León Carballo, Coordinador Proceso de Gestión Desarrollo, Sra. Arellys Salas Castro, Asesoría Legal, Sra. Teresita Arce Umaña, Jefe Área Técnica, Sra. Alexandra Vargas Víquez, Coordinadora Unidad de Documentación, Sra. Olga Grijalba Ruiz, Jefe Unidad Recursos Humanos, Sra. Ericka Campos Jiménez, Contadora, Sra. Depsy Espinoza Fuentes, Jefe Proveeduría Institucional, los siguientes Directores Regionales, Sra. Sonia Camacho Vargas, Central Norte, Sra. Durbin Valderrama Garita, Central Sur, Sra. Yamileth Vega Arce, Central Occidente, Sra. Yesenia Araya Huertas, Huetar Norte, Sr. Mario Font Mora, Brunca, Sra. Rocío Flores Chinchilla, Central Este, Sra. Johanna Vargas Herrera, Chorotega, Sra. Heidy Castro Herrera, Huetar Caribe, Sra. Rosalba Mora Porras, Jefe Unidad de Gestión Región Central Sur.

1.8 Observaciones de la Administración

No hubo observaciones por parte de la institución.





2. Resultados

Sobre el componente Promoción de la Integridad Pública

El mandato y el fortalecimiento de la ética son asuntos del colectivo y transversales por su importancia en toda la organización y procesos institucionales, bajo la responsabilidad de quien funge como jerarca y de todas las personas funcionarias de la Administración Pública.

Por este motivo, la Ley General de Control Interno No. 8292, señala en el Capítulo III lo siguiente:

Administración Activa,

Sección I. Deberes del jerarca y los titulares subordinados:

Artículo 13.-Ambiente de control. En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:

a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

De igual manera, las Normas de Control Interno para el Sector Público del 06 de febrero de 2009 (Norma 2.3 sobre el fortalecimiento de la ética institucional) disponen:

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

En el Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, secundando a esta responsabilidad, instituye respectivamente en sus artículos 1º y 2º que:





En cada ministerio e institución adscrita al Poder Ejecutivo se conformará una Comisión de Rescate y Formación de Valores [...]. Se insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros Poderes del Estado a conformar las respectivas Comisiones de Rescate y Formación de Valores.

Dada la normativa en esta materia se procedió a aplicar la herramienta denominada “Guía de Auditoría sobre la Integridad de la Ética Pública”, facilitada por la Contraloría General de la República, donde se obtuvieron los siguientes resultados.

2.1 Promoción de la integridad pública

2.1.1 Subcomponente Promoción de la Ética.

La estrategia de Promoción de la ética incorpora las instituciones del sector público al Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV), a fin de implementar de manera estandarizada el Modelo de Gestión Ética (MGE) para la Administración Pública, que incluye procesos de diagnóstico, elaboración de códigos o manuales y políticas, capacitación, estrategias de comunicación, seguimiento y evaluación continua por medio de la Comisión Nacional de Ética y Valores (CNEV) como ente técnico.

El objetivo es incorporar a las instituciones públicas clave en el Sistema Nacional de Ética y Valores para continuar con la implementación, de manera uniforme, del Modelo de Gestión Ética para la Administración Pública, en atención a la normativa vigente para el fortalecimiento de la ética y mediante mecanismos de mejora continua.

En el análisis efectuado sobre sí el Plan Estratégico Institucional (PEI) es semejante a los objetivos planteados en la Ley No. 8809, se determinó que sí son congruentes con la misión y la visión Institucional.

Sobre otros aspectos relacionados con el subcomponente de la Promoción de la Ética, se logró determinar lo siguiente:



- La institución cuenta con un documento denominado, “Plan para el fortalecimiento del liderazgo y la cultura institucional de la Dirección Nacional de CEN CINAI 2023-2026”.
- La institución no cuenta con una Comisión de Ética y Valores formalmente establecida y adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV).
- Mediante oficio DNCC-PEI-OF-0038-2024, se manifestó que van a retomar la Comisión de Ética, sin embargo, no se logró determinar que esa Comisión haya funcionado, tampoco que haya sido debidamente formalizada e instaurada.
- Ante la ausencia de una Comisión Institucional, no existe un diagnóstico y definición del marco ético, donde se muestre 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.

Los Códigos de Ética y Conducta, como parte del marco ético de una organización, son documentos orientadores de la conducta de las personas trabajadoras, basados en un conjunto de valores y conductas que ejemplifican su puesta en práctica. Es importante señalar que no tienen estructura jurídica (articulado) ni incorporan sanciones.

Si bien la institución cuenta con un documento denominado, “*Plan para el fortalecimiento del liderazgo y la cultura institucional de la Dirección Nacional de CEN CINAI 2023-2026*” y en el mismo se incluye conceptos de ética, y se consignó que se iba a crear la Comisión de Ética, no se logra evidenciar la formalización y funcionamiento de esta.

Incluso, siendo aún más detallado, no se logra identificar un proceso interno, que haya generado “Artículo 2º-Compromiso de la Alta Dirección” dado que el “Presidente de la República y la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica” “exhortan a Ministros, Presidentes Ejecutivos y demás jerarcas institucionales para que guíen con integridad a los organismos del sector público y asuman como prioritaria la adopción de medidas dirigidas a asegurar un sistema de integridad pública, coherente y coordinado, como herramienta de prevención en la lucha contra la corrupción en la función pública y la indispensable asignación de los recursos necesarios para el cumplimiento de tal fin.” Y en ese tanto, la Directriz O22-PLAN, impone estos “Artículo 3º-Objetivos”:

a) Instruir a las personas servidoras públicas sobre las normas de integridad que rigen la función pública.





- b) Fortalecer el marco regulatorio institucional de integridad pública.*
- c) Tramitar adecuadamente las denuncias administrativas sobre presuntos actos de corrupción y faltas al deber de probidad.*
- d) Promover la debida gestión de los conflictos de intereses.*
- e) Adquirir un compromiso con la idoneidad moral como criterio de selección, nombramiento y promoción para los cargos públicos.”*

Pero, para el caso, no se ha logrado identificar cumplimiento alguno, en ese marco que ordenó el propio Gobierno.

El código que debe tener la Institución al menos debe contar con:

- Un único Código, efectuado mediante un diagnóstico participativo, que orienta, no debe contener sanciones,*
- Contempla compromisos éticos de las personas funcionarias, jerarca, de titulares subordinados y de la institución.*
- Contempla pautas de relación con sujetos interesados externos, a saber:*
 - Otras instituciones del Estado*
 - Organizaciones no gubernamentales aliadas estratégicas*
 - Agrupaciones laborales*
 - Organizaciones privadas*
 - Ciudadanía*
- La institución debe contar con una Política sobre la Gestión Ética basada en un diagnóstico que genera un plan de acción para solventar las deficiencias que incluye metas, plazos y responsables claramente definidos.*
- La responsabilidad de establecer esa Comisión es del jerarca y titulares subordinados.*

La falta de un órgano encargado de la supervisión y promoción de la ética Institucional, así como, la ausencia de un mecanismo formal para la resolución de dilemas éticos y promoción de buenas prácticas puede ocasionar la pérdida de confianza por parte de los empleados y del público en general, debido a la percepción de falta de integridad y transparencia.





2.1.2 Subcomponente Inducción y capacitación continua

Conforme a la revisión y las consultas efectuadas, si bien la Administración realiza charlas para los funcionarios de nuevo ingreso al menos dos veces al año, el contenido corresponde a la función que realiza cada unidad organizativa que participa de ese evento.

Por lo expuesto, se logra determinar que la institución no cuenta con Programas de Inducción y Capacitación Continua sobre Integridad y Ética y anticorrupción, así como en datos abiertos y el derecho de acceso a la información pública.

De acuerdo con lo señalado en la Ley de Marco Empleo Público, señala lo siguiente:

Artículo 9.b) 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.

- *ARTÍCULO 23.a) 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.*

De las posibles causas de la no aplicación conforme a la normativa, se puede indicar que, a pesar de la realización de charlas a los funcionarios de nuevo ingreso, la Unidad de Recursos Humanos no ha incorporado lo indicado en la norma sobre esos temas, por ejemplo, en un procedimiento de inducción o en capacitación continua.

Tampoco, se cuenta con programas formales y sistemáticos de formación continua sobre estos temas, ni sobre datos abiertos y el derecho a la información pública.





La documentación aportada para las evaluaciones de clima organizacional que se revisó no señala los resultados obtenidos en relación con la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la toma de decisiones, sino que, en algunos casos se transcribe la opinión de los colaboradores, situación que podría tener un efecto contrario a lo deseado.

En consecuencia, de esas falencias, los servidores públicos no reciben la formación adecuada en integridad, ética y anticorrupción, lo cual puede afectar y debilitar el desempeño ético de sus funciones y aumentar los riesgos de corrupción.

La falta de capacitación en datos abiertos y acceso a la información pública limita la transparencia y el derecho de la ciudadanía a acceder a la información pública.

En este caso, debe la Administración considerar de igual forma lo que establece la Directriz O22-PLAN.

2.1.3 Subcomponente Control de riesgos para la integridad pública

Talento humano

La gestión del talento humano para luchar contra la corrupción busca la incorporación al sector público de personas que demuestren ética, probidad e idoneidad para los respectivos cargos. Asimismo, se contemplan diversas acciones para promover, capacitar, supervisar y asegurar la integridad de los funcionarios e instituciones públicas.

La Administración tampoco cuenta con instrumentos que coadyuven y cumplan con lo señalado en la normativa, por ejemplo, se consultó sobre instrumentos relacionados con la aplicación en la Ley de Compras Públicas y la regulación del Servicio Civil, así como, en normativa sobre la revelación de intereses privados, entre otros, la respuesta que se obtuvo fue que, aplicaban las normas de rango general, en otros palabras, las leyes generales en esa materia, sin contar con ningún tipo de herramienta para su “aplicación”, esto ocasiona que la Institución dependa de leyes y procedimientos externos sin normativa interna propia.

La Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos, emitida por la Comisión Nacional de Ética y Valores, señala:



Se considera indicadores de la incorporación de la ética en los perfiles, los siguientes: (...)

Ética y valores explícitamente señalados: Incluyen elementos relacionados con la ética, los valores institucionales y sus conductas o comportamientos observables en alguno (s) de los siguientes apartados, atendiendo el orden de prioridad:

- 1. Descripción del puesto señala aspectos éticos relacionados con el comportamiento de la persona trabajadora.*
- 2. Competencias vinculadas con los valores institucionales (en caso de que sean perfiles por competencias).*
- 3. Funciones o tareas que incluyan conductas o comportamientos relacionados con los valores institucionales.*
- 4. Un apartado específico de ética y valores institucionales aplicados al puesto en el perfil.*

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 (...).

El proceso de Evaluación del desempeño debe contar con indicadores éticos referentes al proceso evaluativo, a los instrumentos de evaluación y a las personas evaluadoras, a saber: (...)

- Registro documental: Cuenta con un sistema automatizado, documentos o pruebas que respaldan la calificación del personal. Por ejemplo: bitácoras de registro de incidentes.*
- Plazo comprendido: Existen medios para asegurar que la evaluación responde a todo el periodo establecido y no solo a los hechos más recientes (por ejemplo, bitácora de incidentes críticos, registro de reuniones de seguimiento periódicas, registros de observación en el área de trabajo).*

"Crecimiento y Desarrollo Integral para las niñas y los niños"

De la esquina suroeste del parque Braulio Carrillo 100 metros al sur, Avenida 4 y 6, Calle 14
Tel: 2258-7918 / Correo Electrónico: mauren.navas@cen-cinai.go.cr





- *Seguimiento y devolución: El proceso incluye seguimiento, devolución y explicación de resultados a la persona evaluada.*

Las causas de no contar con normativa institucional, ocasiona la posible dependencia de normativas externas, sin que se realice una adaptación de esas normativas según las políticas o necesidades internas, además; de no tener procedimientos establecidos que orienten a los funcionarios a aplicarlos, como consecuencia, podría faltar claridad y especificidad en la gestión interna de solución de conflictos, así como, en las actividades y relaciones privadas o internas que podrían ser incompatibles con la función pública.

El riesgo legal ante la ausencia de normativa sobre este tema podría ocasionar una imparcialidad y objetividad comprometida. Conflictos de interés no manejados adecuadamente, ante la ausencia de normativa interna. Falta de claridad y especificidad en la gestión

De la misma forma, se debe considerar y aplicar la Directriz O22-PLAN.

2.2 Control de riesgos para la Integridad Pública

2.2.1 Subcomponente Gestión de riesgos

Sobre este tema, se revisó la normativa interna relacionada sobre Integridad Pública para tutelar el deber de probidad que debe imperar en la función pública, respondiendo a los riesgos específicos de corrupción identificados a lo interno y que considere, al menos, los siguientes tópicos:

Revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad

Revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad

Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública

Mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de intereses

Deber de abstención

Uso correcto del cargo y los recursos públicos

Régimen de recepción de donaciones y obsequios

Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes

El procedimiento para la gestión de conflictos de interés se divulga y es accesible para el personal de la institución.

La Política del Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) riesgo de corrupción, se consultó:

"Crecimiento y Desarrollo Integral para las niñas y los niños"

De la esquina suroeste del parque Braulio Carrillo 100 metros al sur, Avenida 4 y 6, Calle 14

Tel: 2258-7918 / Correo Electrónico: mauren.navas@cen-cinai.go.cr





En el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) de la institución existe una política o lineamientos establecidos que contemplan riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

Ese Marco Orientador del SEVRI no se incluyen riesgos de corrupción relativos a las siguientes áreas:

- *Recursos Humanos*
- *Administración Financiera*
- *Contratación Administrativa*
- *Transferencia de recursos*
- *Otorgamiento de permisos*
- *Trámites administrativos*
- *Manejo de información*
- *Actividades en las que se da una alta injerencia política*
- *Atención de denuncias*
- *Otros relevantes según la naturaleza de la institución*

Mediante oficio DNCC-PEI-OF-0038-2024 se indicó que no cuentan con una herramienta específica para los riesgos asociados a temas de corrupción, sin embargo, manifestaron que algunas de esas áreas se localizan en el instrumento para el llenado de SEVRI, no obstante, al revisar el instructivo denominado "Portafolio de Riesgos", la Auditoría no logró identificar nada con relación al tema de Fraude, Probidad, Corrupción en las unidades que indica la herramienta. No existe normativa interna específica sobre la recepción de donaciones y obsequios.

Tampoco se identifica en la institución un área encargada de manera permanente de la gestión de riesgos institucionales.

La respuesta que se obtuvo al igual que los temas anteriormente revisados, fue que se rigen por la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, pero no tienen normativa propia.

De acuerdo con lo indicado en el documento denominado, "Normas de Control Interno para el Sector Público", se imprime:

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





En esta misma línea, la Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la Integridad en la Función Pública, señala:

Artículo 6°. – 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 (...).

Por otro lado, la Estrategia Nacional de Integridad y de Prevención de la corrupción, indica:

4.3.1. Promover en el sector público una regulación de prevención de conflictos de intereses ajustada a los riesgos institucionales para combatir la corrupción.

Tal y como se desprende, existe basta normativa con relación al tema de la Integridad de la Ética Pública, la cual es de aplicación obligatoria para la DNCC, sin embargo, de acuerdo con las respuestas la institución se basa en leyes externas sin normativa interna adaptada.

Esa situación, debilita el control interno en más de un componente, exponiendo a que se materialicen los riesgos y un posible vacío en temas como:

- *Recepción inadecuada de donaciones y obsequios.*
- *Ausencia de regulación interna para la gestión de riesgos específicos de conflictos de intereses.*
- *Política del Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) sobre riesgo de corrupción.*
- *No existe un área encargada de la gestión de riesgos institucionales, aunque algunos aspectos se localizan en el instrumento SEVRI.*

En el mismo sentido, se debe considerar y aplicar la Directriz O22-PLAN.

En conclusión, la Institución presenta varias áreas críticas donde no existe normativas internas requeridas para la gestión adecuada de riesgos, conflictos de intereses, y uso de recursos públicos. Es esencial desarrollar y formalizar normativas internas específicas para cada área identificada para mitigar los riesgos y asegurar la integridad y transparencia en el ejercicio de la función pública.





2.2.2 Subcomponente Transparencia de la Información

La institución cumple parcialmente con la actualización de información pública en su sitio web oficial, las unidades que tienen un registro activo, son la Contraloría de Servicios, la Dirección de Información, la Auditoría Interna, las demás unidades prácticamente no tienen insumos sobre su quehacer, como, por ejemplo, planes de presupuesto, ejecución del presupuesto, compras en adjudicadas, cantidad de trámites efectuados, consultas sobre concursos finalizados en el reclutamiento de personal, obras realizadas o avances de estas, entre otros.

Sobre este tema se puede transcribir la siguiente normativa.

Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública

Artículo 7º-Libre acceso a la información. Es de interés público la información relacionada con el ingreso, la presupuestación, la custodia, la fiscalización, la administración, la inversión y el gasto de los fondos públicos, así como la información necesaria para asegurar la efectividad de la presente Ley, en relación con hechos y conductas de los funcionarios públicos.

Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública

Artículo 5º-Libre acceso a la información. Es de interés público la información relacionada con el ingreso, la presupuestación, la custodia, la fiscalización, la administración, la inversión y el gasto de los fondos públicos, así como la información necesaria para asegurar la efectividad de la Ley con relación a hechos y conductas de los funcionarios públicos.

Artículo 6º-Información veraz, completa y oportuna. El Estado y demás entes y empresas públicas deberán organizar la información sobre el ingreso, la presupuestación, la custodia, la fiscalización, la administración, la inversión y el gasto de los fondos públicos, de modo que se sistematice a fin de que se facilite su acceso a la ciudadanía en forma amplia y transparente, para lo cual las estadísticas que se generen deberán considerar dichas necesidades.

Decreto: Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 40200-MP-MEIC-MC

Artículo 17- 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:





- 1) Marco normativo que rige la gestión pública de la institución.
- 2) Estructura orgánica, competencias, obligaciones y servicios brindados.
- 3) Directorio institucional (...).
- 6) Descripción detallada de los servicios brindados al público y la forma cómo estos se realizan.
- 7) Planes y presupuestos institucionales, así como su forma de ejecución y evaluación (...).
- 11) Plan anual operativo y planes estratégicos (...).
- 13) Informes de la Auditoría Interna sobre la gestión institucional (...).
- 16) Toda la información de las etapas de los procesos de contratación administrativas de la institución.
- 17) Mecanismos de presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y sugerencias para el mejoramiento de la función de la institución, así como cualquier otro medio de participación ciudadana (...).

Nuevamente, la falta de regulación, ejecución y mecanismos efectivos para la divulgación completa y actualizada de la información financiera y operativa, no permiten cumplir con las normas relacionadas sobre la Integridad de la Ética Pública Institucional, situación que, a todas luces, va en contra de la normativa y cumplimiento en esta materia.

Aunado a lo anterior, en la revisión efectuada a los libros de actas de los órganos colegiados de la Institución (todos los Comités de la institución), se determinó, que existe un procedimiento interno denominado, “*Procedimiento para gestión de actas y expedientes de sesiones de órganos colegiados en soporte papel*”, el cual señala los pasos a seguir en el manejo de actas, sin embargo, esos libros no cuentan con la transcripción literal de las actas, que evidencie los acuerdos o las intervenciones efectuadas y que al menos las reuniones de un mes de antigüedad se encuentren debidamente registradas. Además, que tres de las comisiones analizadas, presentaron libros con inconsistencias, como la ausencia de dos folios en uno de ellos, la desaparición de las hojas autorizadas en otro, aparte de otras situaciones inapropiadas, como compendios que no cuentan con ningún tipo de acto suscrito. Las debilidades detectadas en la transparencia pueden afectar la rendición de cuentas y la percepción pública sobre la gestión institucional.

2.3 Detección y Sanción y sus Subcomponentes

2.3.1 Denuncias y Aplicación del Régimen Sancionatorio

La Institución cumple parcialmente con la existencia de canales de denuncia a través de la Contraloría de Servicios y la Auditoría Interna, pero no tiene un





canal propio para recibir denuncias, por lo que no se puede asegurar que la tramitación en las denuncias sea oportuna y de manejo confidencial.

Además, la normativa sobre el manejo de conductas impropias y corruptas no está desarrollada ni implementada en la Institución.

Igual que párrafos anteriores, la normativa es clara sobre el deber de su aplicación, situación que no se está llevando a cabo.

Uno de los riesgos que asume el Jefe, Titulares Subordinados y el personal de CEN CINAI, es no poder atender de manera oportuna una situación crítica al no contar con instrucciones legales establecidas que avalen sus acciones, ante la falta de un desarrollo normativo completo, específico e instaurado para la Institución.

Las deficiencias en los mecanismos de denuncia y en la normativa pueden llevar a una menor efectividad en la detección y sanción de conductas impropias, reduciendo la capacidad de la Institución para manejar adecuadamente los conflictos de intereses y los actos de corrupción.

Se debe considerar y aplicar, también en este caso, los términos de la Directriz 022-PLAN.





Conclusiones

La institución no presenta información de haber acogido, e implementado, la instrucción emitida en la Directriz O22-PLAN, tampoco ha establecido formalmente una Comisión de Ética y Valores, incumpliendo con la normativa de la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.

La institución carece de programas integrales y permanentes de inducción y capacitación continua en integridad, ética, anticorrupción, y datos abiertos, lo que incumple con los criterios establecidos y afecta negativamente la formación y el desempeño ético de los servidores públicos.

La falta de instrumentos propios podría ocasionar que los funcionarios no apliquen de manera adecuada los filtros para la selección del personal.

Las evaluaciones de clima organizacional que se han aplicado no señalan los resultados obtenidos en relación con la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la toma de decisiones, sino que, en algunos casos se transcribe la opinión de los colaboradores, situación que podría tener un efecto contrario a lo deseado.

Ausencia de mecanismos para la identificación y manejo adecuado de los conflictos de intereses.

La institución cumple parcialmente con la actualización de información pública en su sitio web oficial, las unidades que tienen un registro activo, son la Contraloría de Servicios, la Dirección de Información, la Auditoría Interna.

Las falencias encontradas en la aplicación de la normativa para la identificación y administración de riesgos, el trámite de denuncias y la detección y sanción de conductas impropias sugieren la necesidad de una revisión y fortalecimiento de los mecanismos existentes, asegurando así un marco ético sólido.

A pesar de que existe un procedimiento interno en materia de gestión de actas y expedientes, los órganos colegiados de la institución (todos los Comités de la institución), no cuentan con la transcripción literal de las actas que demuestren las intervenciones efectuadas y que al menos, los acuerdos en las reuniones de un mes de antigüedad se encuentren debidamente registrados en actas. Adicional a las observaciones mencionadas, se encontró, que tres de las comisiones analizadas, presentaron problemas con la falta de dos folios, con la desaparición de las hojas autorizadas y otras, sin ningún tipo de acto suscrito.



Adicionalmente, ya en años anteriores, se han emitido informes y advertencias con criterios sobre la transcendencia y la rendición de cuentas de los funcionarios públicos, así como, el manejo adecuado de la documentación generada por la administración y la disponibilidad conforme con la regulación en la materia, además, de la confidencialidad de las personas denunciantes.

Con todo lo dicho, pareciera, que la Institución no le da la importancia que corresponde a la conformación de las diferentes comisiones que deben estar debidamente creadas. Además de dotarlas del personal idóneo y del marco normativo pertinente, así como concientizar al personal sobre la importancia de contar con un sistema de integridad pública, coherente y coordinado, como herramienta de prevención en la lucha contra la corrupción en la función pública y la indispensable asignación de los recursos necesarios para el cumplimiento de tal fin.

Recomendaciones

De conformidad con las competencias y deberes que le confieren a la Auditoría Interna, el artículo 12, inciso c); el artículo 22 y el artículo 32 de la Ley General de Control Interno, se emiten las siguientes recomendaciones, con el propósito de que sean debidamente implementadas, en un plazo de conformidad con lo que establece su artículo 37, sobre los informes dirigidos al jerarca; para fortalecer los sistemas de control interno y atender de manera apropiada las responsabilidades establecidas en dicha Ley.

A la señora Marianella Ribas Fallas, directora nacional de CEN CINAI, o quien ocupe su lugar:

1. Establecer de manera apremiante y formalmente la Comisión de Ética y Valores conforme a la normativa vigente, para que se cumpla con la Directriz O22-PLAN. Plazo 10 días hábiles (al 29 de agosto de 2024)
2. Designar miembros capacitados y comprometidos para integrar la Comisión, de acuerdo con la normativa. Plazo 10 días hábiles (al 29 de agosto de 2024)
3. Difundir ampliamente la existencia y funciones de la Comisión para fomentar la transparencia y la confianza entre los empleados y el público. Plazo 20 días hábiles (al 12 de setiembre de 2024)



4. Implementar un plan de acción para la promoción de la ética y la resolución de dilemas éticos dentro de la institución. Plazo 2 meses (al 14 de octubre de 2024)
5. Desarrollar y oficializar una normativa interna específica que regule actividades y relaciones privadas, de recepción de donaciones, de obsequios, identificación y manejo adecuado de conflictos de intereses. Plazo 20 días hábiles (12 de setiembre de 2024)
6. Girar las instrucciones para que los titulares subordinados actualicen la información que es pública y que debe estar a disposición de la ciudadanía en la página WEB. Plazo 10 días hábiles (29 de agosto de 2024)
7. Girar las instrucciones que correspondan, para que a nivel Institucional se aplique en todo su extremo el procedimiento denominado, *“Procedimiento para gestión de actas y expedientes de sesiones de órganos colegiados en soporte papel”*. Plazo 5 días hábiles (22 de agosto de 2024).
8. Desarrollar e Implementar Programas Formales y permanentes que al menos contengan: Plazo 3 meses (14 de noviembre de 2024)
 - Aplicar en todo su alcance la Directriz O22-PLAN.
 - Programa Integral de capacitación, inducción y sensibilización permanente sobre integridad, ética y anticorrupción, dirigido a todos los servidores públicos, incluyendo jerarcas de nuevo ingreso y relacionados con los clientes internos y externos.
 - Implementar programas específicos de formación continua sobre datos abiertos y el derecho de acceso a la información pública.
 - Asegurar que estos programas sean sistemáticos y permanentes, abarcando todas las etapas del proceso de formación de los servidores públicos.
 - Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar la efectividad de los programas y hacer los ajustes necesarios basados en los resultados obtenidos.
9. Girar las instrucciones para que la Unidad de Recursos Humanos revise el proceso de reclutamiento y selección de personal para corroborar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales en los candidatos. También deberá indicar si se utiliza



para todos los puestos o si se excluyen algunos y las razones de esa exclusión. Plazo al 30 de setiembre de 2024

10. Girar las instrucciones para que la Unidad de Recursos Humanos revise la herramienta y/o metodología que se utiliza para evaluar las Competencias de los funcionarios de CEN CINAI, de conformidad con el Diccionario de Competencias para la Función Pública en el Régimen de Servicio Civil, donde se debe considerar la integridad en el desempeño de la ética pública y en caso de que corresponda, realizar las modificaciones pertinentes. Plazo al 30 de octubre de 2024
11. Girar las instrucciones para que se revise los instrumentos que se aplican para la evaluación de Clima Organizacional considerando aspectos asociados con la ética y los valores institucionales, en caso de que no se tengan considerados estos temas, deberán realizar los ajustes correspondientes. Plazo un mes (30 de setiembre de 2024)
12. Girar las instrucciones para que la Asesoría Legal revise y emita criterio sobre si el Reglamento Autónomo de servicio incorpora los aspectos señalados en el artículo 6 de la Directriz N° 022-PLAN y normativa conexas, en caso de que corresponda, realizar los ajustes pertinentes. Plazo un mes (15 de diciembre de 2024)
13. Establecer los mecanismos para el trámite y gestión de denuncias relacionados con ética integridad pública. Plazo 2 meses (15 de octubre de 2024)
14. Ajustar el SEVRI de manera que se valoren los riesgos relacionados con ética e integridad. Plazo 3 meses (30 de noviembre de 2024).