



Auditoría Interna

INF-2023-05

San José, 30 de noviembre de 2023
INF-2023-05

Señor
Gerald Campos Valverde
Ministro
Ministerio de Justicia y Paz

Asunto: Estudio Especial relacionado con la gestión de la integridad pública durante el período de enero a junio 2023.

Estimado señor:

Me permito someter a su estimable atención el Informe INF-2023-05, relativo al Estudio Especial relacionado con la gestión de la integridad pública durante el período de enero a junio 2023.

Con apego a las normas y directrices emanadas por la Contraloría General de la República y a efecto de analizar las diferentes situaciones encontradas durante el estudio, conocer puntos de vista y facilitar cualquier acción correctiva, los resultados del estudio fueron expuestos y discutidos con las señoras Melissa Ramírez Granados representante del Viceministerio de Gestión Estratégica.

En relación con los resultados obtenidos en el estudio realizado, esta Auditoría Interna considera que no son del todo satisfactorios, por lo que es conveniente que se pongan en práctica las recomendaciones que se enumeran.

Cabe señalar que de conformidad con el Artículo 37 de la Ley General de Control Interno, los Informes dirigidos al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones.

Si discrepa de tales recomendaciones dentro del plazo indicado, deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga; todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente.

Sin otro particular suscribe,

Ivette Rojas Ovares
Auditora Interna

MHR/SMR

 Carolina Castro del Castillo, Viceministra de Gestión Estratégica
 Margaux Hernández Rodríguez, Encargada del estudio



Estudio: AD-P-002-2023

Nombre del Estudio: Auditoría de la ética

Tipo: Programado.

Gerencia Auditoría: Administrativos.

Unidad Auditada: Ministerio de Justicia y Paz

Encargada del Estudio: Margaux Pamela Hernández Rodríguez.

Objetivo General: Evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública para el primer semestre del año 2023

Objetivos Específicos:

1. Identificar el marco legal vigente y aplicable a la gestión de la integridad pública.
2. Documentar las fuentes de los criterios que luego serán utilizados para elaborar la lista de verificación.
3. Documentar el resultado de las evaluaciones del cumplimiento de los criterios de auditoría así como la referencia a los documentos que respaldan la calificación.
4. Documentar las acciones seguidas por el Auditor para verificar el cumplimiento de los criterios establecidos en la lista de verificación del Formulario F-023 Lista de verificación de criterios.

1. INTRODUCCION

1.1 Antecedentes

El presente estudio se realizó en atención al Plan Anual de la Auditoría Interna de acuerdo al documento denominado Asignación Estudio de Auditoría con fecha del 04-09-2023 y en atención a invitación hecha por parte de la Contraloría General de la República, con el fin de evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública para el primer semestre del año 2023.

1.2 Alcance

El servicio de auditoría comprende las acciones relacionadas con la gestión de la integridad pública durante el período de enero a junio 2023 implementadas en el Ministerio de Justicia y Paz.



El estudio se realizó de conformidad con la normativa aplicable al ejercicio de la auditoría interna, específicamente, las disposiciones contenidas en las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público-NGASP (R-DC-064-2014), publicado en La Gaceta N° 184 del 25-09-2014 y las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, Norma 1.3.3 (R-DC-119-2009).

1.3 Disposiciones de la Ley General de Control Interno

Con el fin de prevenir al jerarca o a los titulares subordinados (según corresponda) de sus deberes en el trámite de informes y en especial de los plazos que deben observarse, así como advertir sobre posibles responsabilidades en que pueden incurrir por incumplir injustificadamente los deberes de la Ley General de Control Interno, se incorporan en el informe de auditoría la transcripción de los artículos de dicha Ley que se detallan a continuación:

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 37. -Informes dirigidos al jerarca. Cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de tales recomendaciones, dentro del plazo indicado deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga; todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente.



Artículo 38. -Planteamiento 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.

1.4 Limitaciones

Considerando la capacidad operativa y los tiempos brindados por parte de la Contraloría General de la República para la ejecución del presente servicio, se determina como no viable por parte de esta Auditoría Interna aplicar los criterios de evaluación solicitados para la verificación de las transcripciones literales de todas las intervenciones realizadas en las sesiones de los órganos colegiados; así como que se encuentren levantadas todas aquellas actas celebradas hace más de un mes.

1.5 Marco Legal

Se establece el marco legal asociado al estudio especial de Auditoría de la Ética con el objetivo de evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública para el primer semestre del año 2023. Ver Anexo N°1.

2. COMENTARIOS

2.1 Subcomponente promoción de la ética

2.1.1 Misión y visión

Con la finalidad de consultar la misión y visión del Ministerio de Justicia y Paz se procedió a analizar la información en el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 divulgado mediante el correo "Comunicación" en fecha 24-03-2023. Dicha información se encuentra en la página 47 del Plan Estratégico, determinándose como la siguiente:



“Misión: Somos el Ministerio de Justicia y Paz responsable del sistema penitenciario nacional, de la promoción de la paz social, de la representación legal del Estado, de la promoción de la integridad y la prevención de la corrupción, de la seguridad registral y jurídica y la promoción de la cultura de protección de datos, a través del ejercicio pleno de los Derechos Humanos, en un ambiente sostenible, ético e inclusivo.

Visión: El Ministerio de Justicia y Paz consolidará su presencia en la realidad nacional como la institución líder en la promoción de la paz social en Costa Rica, a través de la prevención de la violencia, la inserción social, la inclusión social, la promoción de una cultura organizacional desde la conducta ética, la representación legal del Estado, la seguridad registral y jurídica y la promoción de la cultura de protección de datos, para el disfrute de los derechos humanos en el marco de la normativa nacional e internacional.”

En la misma línea, la misión y visión pueden ser consultadas en el sitio web del Ministerio de Justicia y Paz, en la pestaña “Quiénes somos” en el apartado del marco filosófico.

Así mismo, en la Ley 6739 Ley Orgánica de Creación del Ministerio de Justicia y Paz, propiamente en el artículo 1, se establece los objetivos competencia del Ministerio, indicándose los siguientes:

- a) Actuar como órgano de enlace entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial.
- b) Ser el organismo rector de la política criminológica y penalógica.
- c) Administrar el sistema de registros oficiales sobre bienes y personas jurídicas.
- d) Actuar como órgano facilitador y coordinador de los centros cívicos, que se crearán para centralizar los servicios que brindan las entidades públicas.”

En el cuadro que se presenta a continuación, se procede a realizar un análisis de las competencias del Ministerio de Justicia y Paz con respecto a la misión y visión determinadas.

COMPETENCIA	MISION	VISION	OBSERVACIONES
Actuar como órgano de enlace entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial.	De la representación legal del Estado	La representación legal del Estado	La competencia si se destaca en la misión y visión institucional.
Ser el organismo rector de la política criminológica y penalógica.	De la responsable del Sistema Penitenciario Nacional	Inserción social e inclusión social	La competencia si se destaca en la misión y visión institucional.
Administrar el sistema de registros oficiales sobre bienes y personas jurídicas.	De la seguridad registral y jurídica	Seguridad registral y jurídica	La competencia si se destaca en la misión y visión institucional.
Actuar como órgano facilitador y coordinador de los centros cívicos, que se crearán para centralizar los servicios que brindan las entidades públicas.”	De la promoción de la paz social	Como la institución líder en la promoción de la paz social en Costa Rica	La competencia si se destaca en la misión y visión institucional.

DE: Elaboración propia.



Por lo anterior se puede concluir que la misión y visión del Ministerio tienen orientación en los objetivos planteados en la Ley de Creación del Ministerio de Justicia y Paz, cumpliéndose con el enunciado propuesto por parte de la Contraloría General de la República.

2.1.2 Integración de la Institución al Sistema Nacional de Ética y Valores

En consulta efectuada tanto al señor Gerald Campos Valverde, Ministro de Justicia y Paz y a la señora Carolina Castro del Castillo, Viceministra de Gestión Estratégica, sobre el oficio de incorporación de la Comisión al Sistema Nacional de Ética y Valores, se suministró el oficio VGE-1260-2023 fechado 05-10-2023, mediante el cual se informó a la Directora Ejecutiva de la Comisión Nacional de Ética y Valores la decisión de actualizar la comisión institucional y se solicita información sobre las fechas para la capacitación correspondiente y el procedimiento para la juramentación de la Comisión.

Dado que en dicho documento no se pudo corroborar la incorporación de la Institución al Sistema Nacional de Ética y Valores, se procedió a consultar en el sitio Web de la Comisión Nacional en el apartado de instituciones incorporadas, que el Ministerio de Justicia y Paz se encuentre en el listado, información que si se logra validar.

En la misma línea, con la finalidad de corroborar la incorporación de la Institución, se cuenta con el correo remitido por “Comunicación” en fecha 03-11-2017; mediante el cual se hace la comunicación a nivel institucional de la juramentación de la Comisión de Ética y Valores conformada en dicho momento.

Así mismo, en otro de los aspectos relacionados con la Comisión, se procedió a consultar a la Directora Ejecutiva de la Comisión Nacional, la señora Vera Solís Gamboa, sobre la representación de la institución en las sesiones mensuales que se realizan por parte del Sistema Nacional de Ética y Valores, certificándose que durante el período alcance del estudio, se ha participado en todas las sesiones mensuales con una participación promedio de 3 miembros de la comisión.

Adicional, se consulta de igual manera a la señora Solís Gamboa sobre el Plan de Trabajo actual de la Comisión Institucional, suministrándose el documento correspondiente al año 2023, en el cual se puede identificar las actividades y tareas que sean llevadas a cabo para cumplir con estas, los responsables de su ejecución y la persona encargada de la supervisión de las actividades y tareas propuestas.

Finalmente, se puede concluir que la Institución se encuentra adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores y que se cuenta con un Plan de Trabajo para el año 2023; así como que para el período alcance del estudio mantuvo su participación en las sesiones mensuales convocadas.

2.1.3 Código de Ética y Conducta

El Ministerio de Justicia y Paz divulgó el “Manual de ética y valores compartidos” por medio del correo “Comunicación” fechado 07-10-2021.



Al analizar los elementos establecidos en la herramienta de la Contraloría General de la República que debe contener el manual, se determina que hay un buen nivel de cumplimiento, dado que solo un elemento se cumple parcialmente, la revisión se documenta en el siguiente cuadro:

criterio	Estado	Observaciones
Se aplique para todo el personal de la institución y que no existan otros códigos de ética para procesos, instancias o unidades específicas dentro de la institución.	Cumple	El manual de ética y valores del Ministerio de Justicia y Paz aplica para el personal de Oficinas Centrales incluyendo a la Dirección General de Adaptación Social y al Viceministerio de Paz. Excluyéndose a todas las instancias adscritas como lo son: el Registro Nacional, la Procuraduría General de la República y la Agencia de Protección de Datos de los Habitantes.
Esté redactado en prosa (sin artículos ni incisos) y que no contemple sanciones por su incumplimiento. Verifique que las instancias disciplinarias de la institución no utilicen el Código de Ética y Conducta como fundamento para la imposición de sanciones.	Cumple parcialmente	Se realiza revisión visual del Manual por parte del equipo de Auditoría determinándose que está redactado en prosa y no completa sanciones. Adicionalmente, se realiza consulta a la Asesoría Jurídica del Ministerio de Justicia y Paz, de si se utiliza como fundamento para la imposición de sanciones, no obteniéndose claridad en cuanto a la respuesta, motivo por el cual se determina cumplida parcialmente.
Incluya el nombre y la definición de los valores compartidos institucionales. Los valores identificados para el Código de Ética y Conducta también deben ser utilizados en el Plan Estratégico vigente (o documento equivalente).	Cumple	Se realiza revisión visual por parte del equipo de Auditoría determinándose que los valores son: Respeto: la definición se encuentra en la página 33 del manual y el valor se encuentra en la página 47 del Plan Estratégico 2022-2026. Responsabilidad: la definición se encuentra en la página 33 del manual y el valor se encuentra en la página 48 del Plan Estratégico 2022-2026. Honestidad: la definición se encuentra en la página 34 del manual y el valor se encuentra en la página 48 del Plan Estratégico 2022-2026. Tolerancia: la definición se encuentra en la página 35 del manual y el valor se encuentra en la página 49 del Plan Estratégico 2022-2026.
Contenga un apartado donde se detallen acciones congruentes con la práctica de los valores compartidos de la institución (ejemplos de cómo poner en práctica los valores).	Cumple	La idea de las acciones congruentes es dar ejemplos de cómo poner en práctica los valores, por lo cual se considera que si se cumple, dado que en la revisión visual del Manual de Ética y Valores se determina un apartado denominado "Poner en práctica nuestros valores" de las páginas 37 a la 42.
Contenga un apartado donde se detallen compromisos éticos de las	Cumple	En revisión visual del Manual de Ética y Valores se determina un apartado denominado "Compromisos éticos" de las páginas 43 a la 46.



personas funcionarias, titulares subordinados y de la institución.		
Contenga un apartado donde se indiquen pautas de relación (cómo deben relacionarse las personas que trabajan en la institución) con personas representantes de:		
- Otras instituciones del Estado	Cumple	Se realiza revisión visual del Manual por parte del equipo de auditoría, identificándose en las páginas 43 y 44 del Manual.
- Organizaciones no gubernamentales aliadas estratégicas	Cumple	Se realiza revisión visual del Manual por parte del equipo de auditoría, identificándose en la página 44 del Manual.
- Agrupaciones laborales	Cumple	Se realiza revisión visual del Manual por parte del equipo de auditoría, identificándose en la página 44 del Manual.
- Organizaciones privadas	Cumple	Se realiza revisión visual del Manual por parte del equipo de auditoría, identificándose en la página 44 del Manual.
- Ciudadanía	Cumple	Se realiza revisión visual del Manual por parte del equipo de auditoría, identificándose en la página 44 del Manual.
No tenga más de cinco años de antigüedad, o bien, que existe otra acta o acuerdo con menos de cinco años de antigüedad donde se evidencie la realización de una revisión del código en la que se determinó que aún no se requieren modificaciones.	Cumple	El diagnóstico fue realizado en el año 2019, motivo por lo cual los 5 años se cumplirían en el año 2024; sin embargo, es importante acotar que durante el presente año se divulgó el proceso de actualización del diagnóstico mediante el correo de divulgación institucional fechado 25-05-2023 por medio de la Directriz VGE-012-2023.

DE: Elaboración propia

De manera adicional, se suministraron por parte de la señora Carolina Castro del Castillo, en su condición de coordinadora de la Comisión Institucional, una serie de archivos como prueba documental de que el diagnóstico se realizó de manera participativa, entre los cuales destacan los siguientes archivos:

- Informe final diagnóstico de ética.
- Diagnóstico casuístico.
- Informe sobre la encuesta de ética y valores compartidos.
- Resumen de informe de hallazgos de encuesta.
- Informe de labores Comisión de Ética y Valores 2020.



Finalmente, en cuanto al plan de comunicación del Manual de Ética y Valores compartidos no fue suministrada información por parte de la Comisión Institucional.

2.1.4 Política sobre gestión ética

No se cuenta con una política sobre la gestión ética.

2.1.5 Diagnóstico sobre ética institucional

Según la información suministrada por la administración activa no se cumple con el desarrollo de un proceso de actualización menor a 5 años del diagnóstico sobre la ética institucional; sin embargo, es importante indicar que por medio de la Directriz VGE-012-2023 remitida por parte de la Viceministra de Gestión Estratégica se instruye a todas las personas funcionarias a completar la encuesta suministrada y se le instruye a los titulares subordinados a realizar las coordinaciones pertinentes y el seguimiento respectivo para que todas las personas a su cargo completaran la encuesta.

Así mismo, se debe destacar que el último diagnóstico se realizó en el año 2019, razón por la cual los 5 años se cumplirían en el año 2024; por lo que aún se encuentran en el plazo determinado para efectuar la actualización del diagnóstico.

A razón de lo anterior, se modifica la respuesta brindada por parte de la Administración Activa determinándose como parcialmente cumplida el proceso de actualización del diagnóstico de ética y valores.

2.2 Subcomponente inducción y capacitación continua

2.2.1 Programa de inducción

Para los efectos de los procesos de inducción y capacitación se debe considerar tanto lo señalado por parte de la Unidad de Desarrollo del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y por parte de la Escuela de Capacitación Penitenciaria.

La Unidad de Desarrollo es la encargada de los procesos de capacitación del Ministerio de Justicia y Paz en general y la Escuela de Capacitación Penitenciaria se encarga de los procesos de capacitación relacionados con los aspectos penitenciarios.

Para el proceso de inducción se considera desde estas 2 acciones:

- Proceso de inducción a la policía penitenciaria: que es un proceso que se desarrolla con todo el cuerpo policial de nuevo ingreso. Como parte del éste se documenta la charla que se imparte, por medio del cual se logra visualizar que se habla de temas éticos, integridad y anticorrupción. Adicional, se aporta la lista de asistencia del curso efectuado en el período alcance del estudio.



- Proceso de inducción al personal en general: dicho proceso se lleva a cabo por parte de la Unidad de Organización y Empleo en la Escuela de Capacitación Penitenciaria. Con la finalidad de recopilar información comprobatoria del proceso se cuenta con el programa del curso, lista de asistencia y fotos.

Adicionalmente, se recopiló un documento utilizado como parte de la inducción referente a la sensibilización Titulado “Guía para sesiones de diálogo y discusión sobre valores compartidos”.

En resumen, se puede establecer que en el Ministerio de Justicia y Paz, si se realizan procesos de inducción al personal sobre los temas relacionados con integridad, ética y anticorrupción.

2.2.2 Programas de formación continua

Las labores de formación continua son desarrolladas por la Unidad de Desarrollo del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para lo cual se logró documentar que desde el año 2016 se desarrollan cursos relacionados con la integridad, ética y anticorrupción como parte de los requisitos solicitados por parte de la Dirección General de Servicio Civil al ser considerado un tema transversal en la función pública.

En la misma línea, se coordina con la Procuraduría de la Ética temas relacionados con la aplicación de principios éticos a los funcionarios de la Institución con respecto a otras (personas usuarias, proveedores, ciudadanía.)

No obstante, ninguno de los programas se ha llevado a cabo en el período alcance del estudio.

2.2.3 Programa de formación datos abiertos y acceso a la información pública

No se cuenta con programas relacionados con la formación al personal sobre datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública.

2.3 Subcomponente talento humano

2.3.1 Perfiles de puestos

La Institución cuenta con el Manual de Cargos de la Policía Penitenciaria, en el cual se pueden apreciar los siguientes apartados: título del cargo, naturaleza del cargo, cargos que la conforman, actividades del cargo y condiciones organizacionales y ambientales (supervisión recibida, supervisión ejercida, responsabilidad por funciones, relaciones de trabajo, equipo y materiales, condiciones de trabajo, consecuencias del error, características especiales, características personales, requerimientos, capacitación, requisitos, requisitos académicos y grado policial).

De manera adicional, en cuanto al manual de cargos administrativos, este se encuentra en proceso de desarrollo, indicándose por parte de la administración activa que el mismo tiene un 25% de avance.



2.3.2 Proceso de reclutamiento y selección

Para lo relacionado con el proceso de reclutamiento y selección de puestos del régimen policial se solicitan las hojas de delincuencia, además del archivo de inhabilitados para laborar en el Estado, consulta al archivo judicial y policial, se realizan pruebas como son las evaluaciones psicológicas, estudio de entorno comunitario, evaluación médica y física, esto debido a que existe un perfil de ingreso.

Para los puestos incluidos lo que se realiza es la solicitud de la hoja de delincuencia para confirmar el estado judicial de la persona oferente y el archivo de inhabilitados para laborar en el Estado.

2.3.3 Evaluaciones de desempeño

En cuanto al tema de las evaluaciones del desempeño se consideran los siguientes aspectos:

- Proceso de capacitación: como es de conocimiento a nivel Nacional, se implementó un nuevo proceso de evaluación del desempeño, motivo por el cual, es muy importante las acciones de capacitación que fueron implementadas por parte de la Unidad de Desarrollo del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para que las Jefaturas consideren los cambios y modificaciones efectuadas en el nuevo mecanismo de evaluación. De manera adicional, se cuenta con el material utilizado en las exposiciones efectuadas.
- Proceso de evaluación: según lo comentado por parte de la Administración Activa, se cumple en la medida que el modelo evaluativo se realiza mediante instrumentos de Excel (aprobado por parte de la Dirección General de Servicio Civil, al no contar el Ministerio de Justicia y Paz con la posibilidad de un sistema informático). La ejecución y aplicación de los instrumentos de Excel que contienen las diferentes etapas del modelo evaluativo, recaen bajo la responsabilidad en cada jefe inmediato que debe de llevar el registro y control de la planificación, seguimiento y evaluación final del desempeño.
- Expediente evaluación del desempeño: se procedió a consultar a las Jefaturas de la Proveduría Institucional, del Departamento de Tecnología de Información, del Departamento Financiero, del Departamento de Servicios Generales, del Departamento de Salud Ocupacional y de la Contraloría de Servicios sobre la conformación del expediente, visualizándose que en la totalidad de los casos se documenta lo relacionado con los formularios requeridos por la Unidad de Desarrollo, pero no se evidencia documentos relacionados con la bitácora de incidentes críticos, el registro de reuniones de seguimiento periódicas, el registros de observación en el área de trabajo. Se documentan los expedientes llevados a cabo por cada Jefatura, exceptuando la Proveduría Institucional y el Departamento de Salud Ocupacional al no recibirse la información solicitada verbalmente.
- Proceso de seguimiento: por medio del correo electrónico fechado 01-06-2023 se documenta el recordatorio efectuado a las jefaturas inmediatas para la aplicación del seguimiento que debe ser desarrollado a mediados del año.



- Proceso de seguimiento al plan de mejora: mediante el correo fechado 03-10-2023 denominado “Seguimiento del plan de mejora a funcionario con calificación Bueno período evaluado 2022” se suministra un ejemplo del seguimiento a aquellas calificaciones que estuvieron en el rango de bueno y/o insuficiente.

Por lo anterior, se puede determinar que sí se da un proceso de registro documental a cargo de las jefaturas inmediatas, que el proceso de evaluación se da en dos etapas diferentes del año y que se da un seguimiento, devolución y explicación de resultados. Dentro de las acciones que no se logran documentar es la existencia de medios para asegurar que la evaluación responde a todo el período y no solo a los hechos más recientes.

Finalmente, es importante destacar que por parte del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos se han realizado gestiones para solicitar al Departamento de Tecnología de Información, la creación de un sistema informático que permita valorar y dar seguimiento a dicho proceso en cuanto al desempeño de las personas servidoras y su cumplimiento de metas institucionales e individuales.

2.3.4 Clima organizacional

Producto de la solicitud de información efectuada por parte de la Auditoría Interna, el Departamento de Salud Ocupacional procedió a informar sobre el proceso para los estudios de clima organizacional, indicándose lo siguiente:

“Los instrumentos de medición utilizados para el estudio de clima organizacional son diseñados y editados por una empresa editorial (TEA Ediciones). Dichos instrumentos cuentan con la debida validez y confiabilidad que se requiere para este tipo de estudios por lo que no permiten modificar, agregar o restar preguntas que analicen todos los aspectos que se requieren aquí. No obstante, el análisis hecho a propósito de esta solicitud arroja que valores como el respeto, responsabilidad y tolerancia son, en cierta forma, evaluados por aquellos ítems que conforman las dimensiones Relaciones e Implicación. Se anexa el documento explicativo Descripción del cuestionario de Clima Laboral donde se definen las dimensiones que son evaluadas por el instrumento de medición del clima organizacional. De igual forma se anexa hoja de respuestas para que se puede confirmar que los ítems 3, 31,36, 48, 58,72, 75, 82, 84 miden respeto; los ítems 50, 53, 63, 70, 86, 90 evalúan responsabilidad mientras que los ítems 41, 71,75, 84 están relacionados a tolerancia. También, se anexa el documento Informe de clima organizacional para que se pueda visualizar, a partir de la página 18, los resultados en relación a los valores evaluados.

El procedimiento DSO-UBSL-03 Diagnósticos globales de clima laboral, debidamente aprobado por la Secretaría de Planificación, no incluye acciones que busquen asociar el instrumento de evaluación de clima laboral con la ética y valores.

La percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma de tomar decisiones es evaluada por aquellas preguntas del instrumento de medición



del clima laboral que conforman la dimensión Dirección. De la página 18 en adelante del Informe de Clima laboral adjunto, se pueden observar distintos cruces de variables que muestran los resultados relacionados a dicha dimensión. Específicamente, los ítems que indagan sobre esta característica son los ítems 10, 11, 13, 22, 23, 27, 31, 34, 39, 43,48, 51, 57, 89, 93.”

De la respuesta brindada se puede concluir:

- Los valores compartidos por parte de los funcionarios del Ministerio de Justicia y Paz son respeto, responsabilidad, honestidad y tolerancia; según, el criterio de la Administración Activa se evalúa en el instrumento todos menos la honestidad. Sin embargo, los resultados arrojados no son comunicados a la Comisión Institucional de Ética y Valores.
- Las evaluaciones del clima organizacional cuentan con preguntas orientadas a la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman decisiones.

2.4 Subcomponente gestión de riesgos

2.4.1 Normativa interna sobre Integridad Pública

Con la información aportada por parte de la Administración Activa, se procede a efectuar el siguiente análisis:

Criterio que evaluar	Observación	Comentario de la AI
Revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad	Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz, artículo 7 inciso 7	No cumplida. En el artículo 7 inciso 7 habla sobre la reserva sobre los asuntos del ministerio y la discreción sobre lo relacionado con el trabajo, sin el perjuicio de la obligación de denunciar ante quien corresponda sobre hechos incorrectos o delictuosos; por lo cual, se considera que dicho inciso es muy general y no especifica sobre intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad.
Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública	Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz, artículo 9 en general y especialmente incisos 6 y 7, así como también, el artículo 10	No cumplida. En los artículos 9 y 10 se habla sobre prohibiciones y restricciones de los servidores, no es del todo específico en cuanto a las actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública en el marco del deber de probidad o los riesgos de corrupción.



Criterio que evaluar	Observación	Comentario de la AI
Mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de intereses	No existe normativa que regule el tema de conflictos de interés	No cumplida según lo indicado por parte de la Administración Activa.
Deber de abstención	Ley General de Administración Pública; Ley General de Contratación Pública	No cumplida. La Ley General de Administración Pública como la Ley General de Contratación Pública no son normativa interna.
Uso correcto del cargo y los recursos públicos	Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz, artículo 7 inciso 8 y el Protocolo para la Atención de Denuncias de Actos de Corrupción y Protección de los Denunciantes en la Dirección General de Adaptación Social, Dirección de la Policía Penitenciaria, Viceministerio de Paz y Administración Central del Ministerio de Justicia y Paz artículo 2	No cumplida. El artículo 7 inciso 8 del Reglamento habla sobre el deber de cuidar y responder por los objetos, documentos, papelería, máquinas, útiles o herramientas del Ministerio y no utilizarlo, para fines ajenos a los que están destinados; sin embargo, el artículo 2 del Protocolo no corresponde del todo porque habla sobre las definiciones, quedándose pendiente el uso correcto del cargo.
Régimen de recepción de donaciones y obsequios	Protocolo para la Atención de Denuncias de Actos de Corrupción y Protección de los Denunciantes en la Dirección General de Adaptación Social, Dirección de la Policía Penitenciaria, Viceministerio de Paz y Administración Central del Ministerio de Justicia y Paz, artículo 2	No cumplida. El artículo 2 habla sobre las definiciones.
Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes	Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz, artículo 7 inciso 7	No cumplida. El artículo 7 inciso 7 habla sobre la reserva sobre los asuntos del ministerio y la discreción sobre lo relacionado con el trabajo, sin el perjuicio de la obligación de denunciar ante quien corresponda sobre hechos incorrectos o delictuosos; por lo cual, se considera que dicho inciso no corresponde al tema sobre revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes.

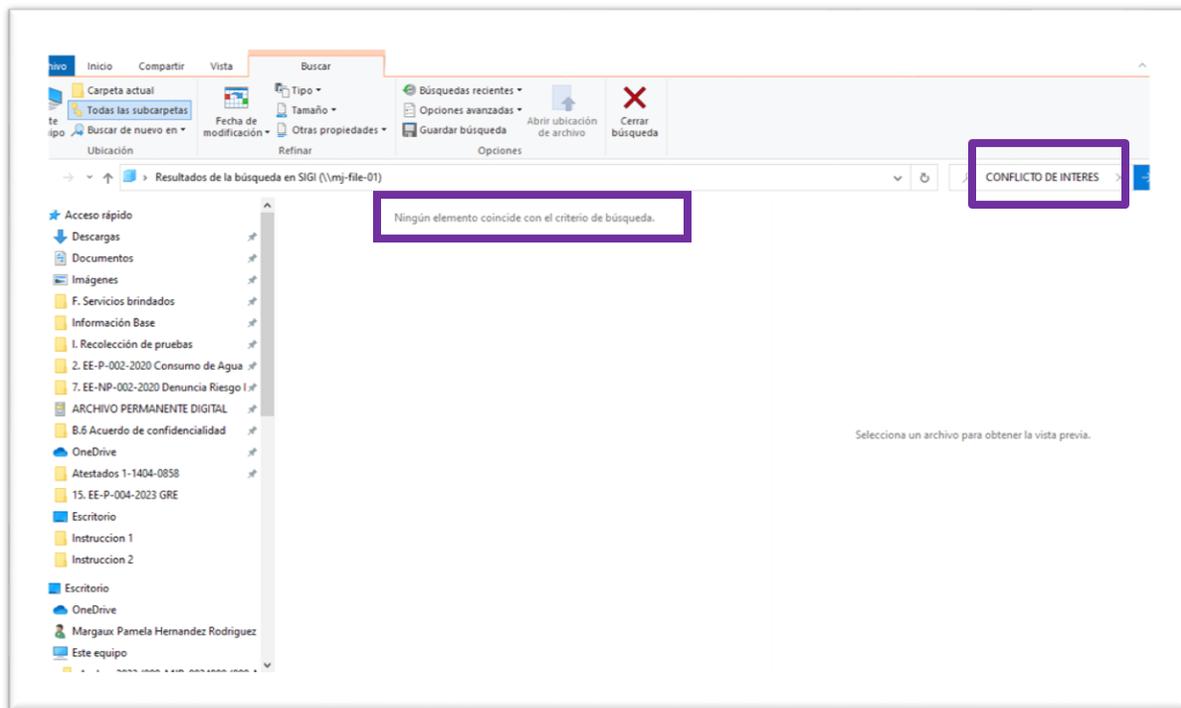
De manera, adicional se debe considerar que en la herramienta se solicita normativa interna producto o que responda a los riesgos específicos de corrupción a lo interno de la Institución; motivo por el cual, al no existir una gestión de riesgos relacionada con la corrupción, no se puede determinar que dicha actividad cuenta con aspectos que permitan validar su cumplimiento.



2.4.2 Procedimiento para la gestión de conflictos de interés

Mediante el oficio A.J.-2802-10-2023 por parte de la Jefatura de la Asesoría Jurídica se indica que el procedimiento para la gestión de conflictos de interés se encuentra en la carpeta compartida SIGI de acceso para la totalidad de los funcionarios.

Al efectuar consulta en la carpeta SIGI, no se logra identificar que exista normativa específica relacionada con el conflicto de intereses; se adjunta pantallazo de la consulta hecha a la carpeta SIG con la finalidad de corroborar lo indicado por la Asesoría Jurídica:



De manera adicional, en la cuarta línea del documento denominado “Copia de ANEXO AI-125-2023 B.9.10.1 Cuadro AJ auditoría” en las observaciones se indica: “No existe normativa que regule el tema de conflicto de interés”.

Por lo anterior, se concluye que la Institución no cuenta con procedimientos para la gestión de conflictos; razón por la cual, no se puede obtener información y/o documentación para respaldar las gestiones efectuadas por parte de la Administración Activa.

2.4.3 Marco orientador SEVRI

La pregunta se encuentra orientada en cuanto a si el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgos cuenta con una política o lineamiento que contemple los riesgos de



corrupción, fraude o faltas al deber de probidad; motivo por el cual, al no contar la Institución con dicha política, no se puede obtener información y/o documentación para respaldar las gestiones efectuadas por parte de la Administración Activa.

2.4.4 Políticas o lineamientos SEVRI

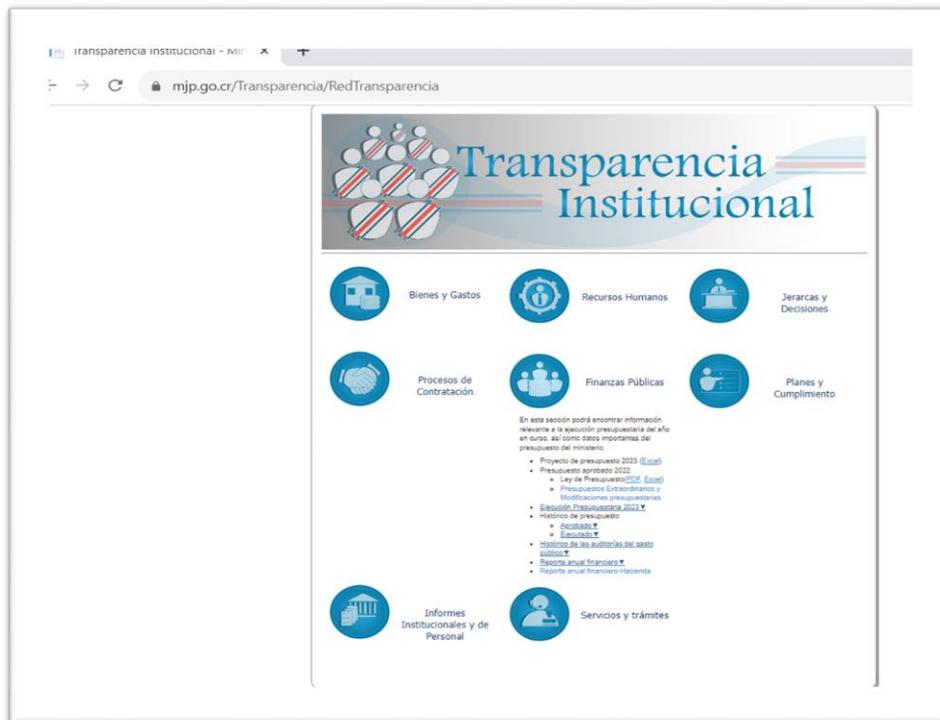
La Institución no cuenta con dicha política; razón por la cual, no se puede obtener información y/o documentación para respaldar las gestiones efectuadas por parte de la Administración Activa.

2.5 Subcomponente transparencia de la información

2.5.1 Transparencia institucional

Con la finalidad de corroborar la información relacionada con la transparencia institucional, se procedió a consultar la página web del Ministerio de Justicia y Paz¹, documentándose los siguientes aspectos:

- Presupuesto institucional



¹ <https://www.mjp.go.cr/>



Mapa del Sitio | Correo Interno | Buscar

MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ GOBIERNO DE COSTA RICA
Fundado el 20 de junio de 1870
Decreto N° 29

Inicio | Quiénes somos | Administración Central | Administración Penitenciaria | Viceministerio de Paz | Servicios | Contáctenos

Inicio / Transparencia Institucional / Gastos Básicos

Gastos Básicos

Programa 787 Programa 790 Programa 790

Gastos Básicos Programa 787-Actividades Comunes

Descripción	2020 AL 30-04-2020	2021 AL 31-12-2021	2022 AL 23-12-2022
Servicio de Agua y Alcantarado	€ 1.737.852,00	€ 2.037.047,00	€ 6.342.720,00
Energía Eléctrica	€ 10.147.358,45	€ 22.844.109,29	€ 20.188.256,00
Servicio de Correo	€ 0,00	-	-
Servicio de Telecomunicaciones	€ 5.421.230,24	€ 31.902.837,82	€ 34.898.045,43
Combustibles y Lubricantes	-	€ 8.452.538,00	€ 6.257.336,00

Última Fecha de Actualización: 23/12/2022 11:33am

- Marco normativo que rige la gestión pública de la Institución.

Mapa del Sitio | Correo Interno | Buscar

MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ GOBIERNO DE COSTA RICA
Fundado el 20 de junio de 1870
Decreto N° 29

Inicio | Quiénes somos | Administración Central | Administración Penitenciaria | Viceministerio de Paz | Servicios | Contáctenos

Inicio / Quiénes somos / Información general

Información general Marco filosófico Funciones Organigrama Normativa Manual de Ética y Valores

Leyes y Decretos

- Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Paz
Ley N° 6739 del 28 de abril de 1982. Ver aquí...
- Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz
Decreto ejecutivo N° 20295 del 30 de mayo de 1997. Ver aquí...
- Estructura Organizacional Ministerio Justicia y Paz
Decreto Ejecutivo N 41109-JP Estructura Organizacional Ver aquí...
- Protocolo para la Prevención, Atención y Abordaje
Protocolo para la Prevención, Atención y Abordaje de Denuncias por Hostigamiento o Acoso Sexual y Hostigamiento o Acoso Psicológico y Moral en el Ministerio de Justicia y Paz Ver aquí...

Última Fecha de Actualización: 26/6/2016 00:00:00



- Estructura orgánica, competencias, obligaciones y servicios brindados.

Para conocer más acerca de la estructura organizacional del ministerio [Ver aquí...](#)

Última Fecha de Actualización: 03/03/2023 03:00:00 p.m.

- Directorio institucional.

Directorio Institucional

#	DEPENDENCIAS	TELÉFONOS
1	Despacho Ministerial	2280-7776 / 2280-9054
2	Viceministerio de Justicia	2223-8583 / 2221-1880 / 2257-8993
3	Viceministerio de Paz	2223-7343

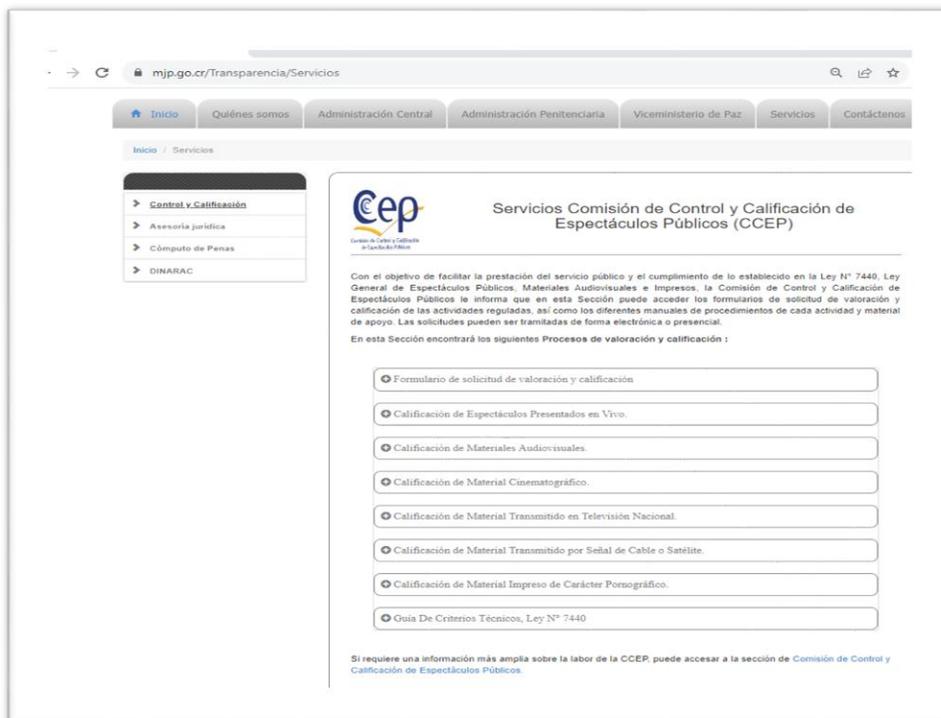
Última Fecha de Actualización: 4/9/2019 00:00:00



Auditoría Interna

INF-2023-05

- Descripción detallada de los servicios brindados al público y la forma cómo estos se realizan.

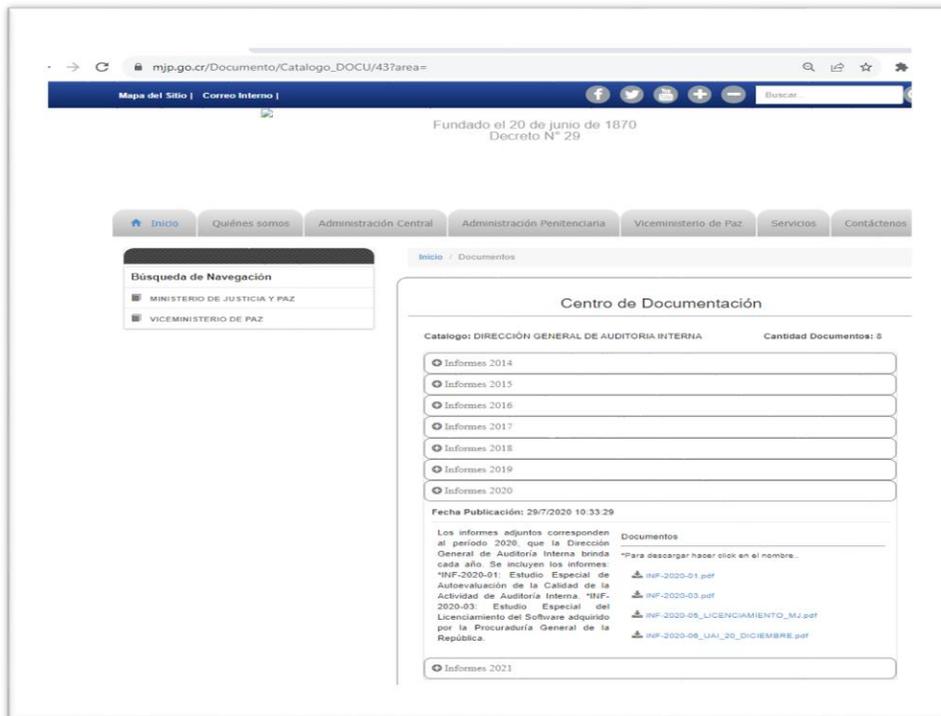




- Planes y presupuestos institucionales.



- Informes de la Auditoría Interna sobre la gestión institucional.





- 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.

The screenshot shows a web browser window with the URL mjp.go.cr/Acerca/Asesoras/contraloria-servicios-new. The page header includes the text 'Fundado el 20 de junio de 1870 Decreto N° 29'. The main content area is titled 'Contraloría de Servicios del Ministerio de Justicia y Paz' and 'Formulario de Gestiones'. Below the title, there is a paragraph describing the institution's role. The form section, titled 'Datos personales', contains several input fields: 'Tipo de Usuario' (a dropdown menu), 'Cedula' (with the value '1-1111-1111'), 'Nombre' (with the value 'Nombre y apellidos'), 'Teléfono' (with the value '2222-2222'), 'Correo Principal' (with the value 'abc@email.com'), and 'Correo Alterno' (with the value 'abc@email.com').

Por lo anterior, se determina que la institución cuenta con un excelente nivel de transparencia institucional.

2.5.2 Actas de los órganos colegiados

El objetivo del criterio a evaluar era solicitar a las secretarías de los órganos colegiados de la institución el acceso a las actas con la finalidad de verificar que estas sean transcripciones literales de todas las intervenciones efectuadas y que todas las actas de al menos un mes de antigüedad se encuentren realizadas.

Al respecto, se debe indicar que por parte de esta Auditoría Interna se encuentran como aperturados un total de 129 libros de actas² entre las 46 instancias que comprenden el Ministerio de Justicia y Paz; así como que muchos de dichos órganos colegiados, sesionan una vez a la semana.

Razón por la cual, al considerar la capacidad operativa y los tiempos brindados por parte de la Contraloría General de la República para la ejecución del presente servicio, es que se determina

² Según la información revisada por parte de la Auditoría Interna en junio 2022, comunicado mediante el MEMORANDUM AI-025 del 07-07-2022 y remitido al equipo de auditoría del presente estudio mediante correo electrónico fechado 06-9-2023.



como no viable por parte de esta Auditoría Interna aplicar los criterios de evaluación solicitados para el presente rubro.

2.6 Subcomponente denuncias y aplicación del régimen disciplinario

2.6.1 Manejo de conductas ímprobas, fraudulentas y corruptas

En el Reglamento Autónomo de Servicio u otra normativa institucional, no se logró identificar que se cuente con una sección sobre el manejo de conductas ímprobas, fraudulentas, corruptas o de conflicto de intereses.

Es importante destacar que aunque la Administración Activa informa sobre el cumplimiento de dicha acción en el Protocolo para atención de denuncias de actos de corrupción y protección de denunciantes en Dirección General de Adaptación Social, Dirección de Policía Penitenciaria, Viceministerio de Paz y Administración Central del Ministerio de Justicia y Paz; producto de la revisión, no se identificaron aspectos que abarquen más allá de las acciones relacionadas con la denuncia.

2.6.2 Denuncia ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad

La institución cuenta con el protocolo para atención de denuncias de actos de corrupción y protección de denunciantes en Dirección General de Adaptación Social, Dirección de Policía Penitenciaria, Viceministerio de Paz y Administración Central del Ministerio de Justicia y Paz, publicado mediante La Gaceta N° 29 del 13-02-2020 como Decreto Ejecutivo 42040-MJP. Dentro de los aspectos considerados en el protocolo, se encuentran:

- Definición de actos de corrupción.
- Ámbito de aplicación.
- Competencias para la recepción y trámite de las denuncias.
- Principios rectores.
- Deber de denuncias.
- Formas de presentar denuncias.
- Requisitos, admisibilidad, tramitación, desestimación y archivo de la denuncia.
- Del procedimiento administrativo.

Sin embargo, dicho Decreto Ejecutivo no ha sido divulgado ni socializado a lo interno del Ministerio de Justicia y Paz.

En el mismo decreto, se indica que no son admisibles las denuncias anónimas, propiamente en el artículo 12.

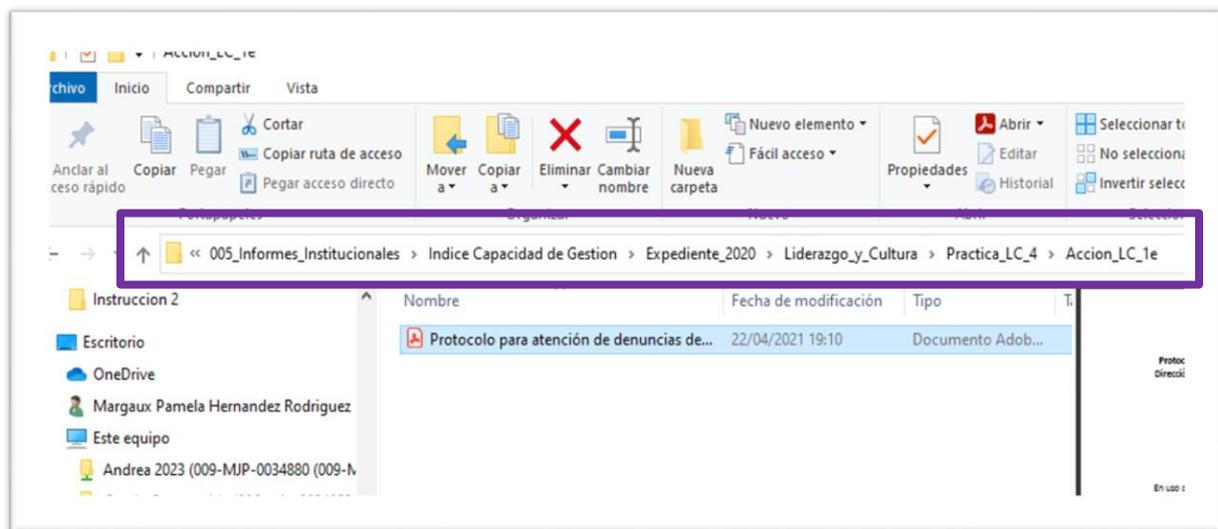
“Artículo 12.-Inadmisibilidad de denuncias anónimas. No se dará trámite a las denuncias que sean presentadas en forma anónima. En casos excepcionales podrá abrirse de oficio una investigación preliminar, cuando con ésta se reciban elementos



de prueba que den mérito para ello. En caso contrario, se dispondrá su archivo sin más trámite.”

En la misma línea, se debe destacar que en fecha 11-11-2022 se emitió la Directriz MJP-007-2022; mediante la cual el Ministro de Justicia y Paz giró la instrucción para que todos los procesos disciplinarios, quejas, denuncias, recomendaciones de gestiones de despido y similares sean canalizados a través del despacho de la señora Viceministra de Gestión Estratégica y una vez analizados por esa instancia, se remitirán a la Asesoría Jurídica; o al despacho ministerial cuando corresponda sancionar o diligenciar ante la Dirección General del Servicio Civil; lo cual, podría considerarse contradictorio con lo determinado en el protocolo, ya que éste indica en el artículo 04: *“Corresponderá a una unidad especializada de la Asesoría Jurídica, recibir las denuncias, calificar su contenido, valorar su admisibilidad, hacer la investigación y llevar a cabo el procedimiento administrativo en caso que proceda.”*

De igual manera, se debe considerar que, aunque la Administración Activa informó que la documentación es de acceso de todos los funcionarios de la Institución al encontrarse en la carpeta SIGI, tampoco se considera válido el argumento, dado que la Institución cuenta con un total de 6279³ plazas y únicamente con 2205⁴ equipos de cómputo, extrayéndose que un 35% de los funcionarios son los que cuentan con acceso a dicha carpeta. Aunado a que la ubicación del Protocolo dentro de la carpeta no se podría considerar sencilla.



De lo anterior, es que se considera que la institución no cuenta con procedimientos internos suficientes para dar cumplimiento el apartado, por lo que se da como parcialmente cumplido dado que no abarca la totalidad de los actos ni tampoco se cumple con su divulgación.

³ Información aportada por parte del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos en fecha 26-10-2023.

⁴ Información recopilada del Estudio de Licenciamiento número INF-003-2022.



3 CONCLUSIONES

Desde hace algunos años como parte de nuestra formación personal, profesional y laboral se nos ha introducido el concepto de la ética como una herramienta indispensable para el correcto funcionamiento de la gestión pública; sin embargo, se debe ampliar dicho concepto considerándose como una alineación consciente y adhesiva a los valores, principios y normas éticas compartidos por parte de los funcionarios de nuestra Institución para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en los diferentes sectores.

Esta nueva visión, es lo que se denomina gestión de la integridad pública y como parte del proceso de capacitación brindado por parte de la Contraloría General de la República se logra documentar una serie de disposiciones emitidas por instancias externas con la finalidad de establecer una base para que la Institución pueda construir normativa interna para fomentar dicha gestión.

En la misma línea, considerándose la herramienta diseñada por parte de la Contraloría de la República, se procedió a consultar a la Administración Activa sobre las acciones llevadas a cabo para desarrollar dicha gestión de la integridad pública en la Institución, concluyéndose lo siguientes aspectos:

- Subcomponente promoción de la ética: es uno de los subcomponentes con mejor nivel de cumplimiento; dado que se debe destacar que aunque no se cuenta con una política de la gestión ética la Institución logró documentar que la misma se encuentra en desarrollo.
- Subcomponente inducción y capacitación continua: en dicho subcomponente se debe fortalecer los procesos de formación continúan en los cuales se considere temas relacionados con la ética, anticorrupción y su relación con otros públicos de interés, así como la formación en datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública.
- Subcomponente talento humano: la institución cuenta con un buen nivel de cumplimiento en dicho componente.
- Subcomponente gestión de riesgos: en cuanto a dicho componente la Institución debe trabajar dado a su bajo nivel de cumplimiento.
- Subcomponente transparencia de la información: dicho componente cuenta con un excelente nivel de cumplimiento.
- Subcomponente denuncias y aplicación del régimen disciplinario: de igual manera que el componente de la gestión de riesgos, la Institución debe trabajar en él, dado al bajo nivel.

Finalmente, es importante destacar que aunque el nivel de cumplimiento de la Institución no es del todo alto, si se determina que se han realizado una serie de acciones que permiten y fortalecen la gestión de la integridad pública; así mismo, basándose en la herramienta suministrada por parte de la Contraloría General de la República y con la finalidad de colaborar en el proceso de alineación y adhesión se procede a emitir una serie de recomendaciones con la finalidad de que las mismas sean consideradas dado que se considera importante su atención para continuar formando la gestión de la integridad pública institucional.



4 RECOMENDACIONES

1. Diseñar una estrategia que permita la formación continua en temas de ética, integridad, anticorrupción, relación con otros públicos de interés, datos abiertos y derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública. Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, deberá remitir a la Auditoría Interna, a más tardar el 31 de enero 2024 un cronograma con las gestiones que se realizarán para la atención de esta recomendación y al 31 de julio del 2024 una certificación mediante la cual acredite el cumplimiento de lo solicitado. Ver punto 2.2.2.
2. Verificar la existencia o en su defecto implementar un registro documental sobre las pruebas que respaldan la calificación del personal, el seguimiento, devolución y explicación de la evaluación del desempeño del personal a cargo de todos los jerarcas y titulares subordinados. Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, deberá remitir a la Auditoría Interna, a más tardar el 31 de enero 2024 un cronograma con las gestiones que se realizarán para la atención de esta recomendación y al 31 de enero 2025 una certificación mediante la cual acredite el cumplimiento de lo solicitado. Ver punto 2.3.3.
3. Elaborar la normativa interna que tutele el deber de probidad respondiendo a los riesgos específicos de corrupción identificados a nivel institucional. Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, deberá remitir a la Auditoría Interna, a más tardar el 31 de enero 2024 un cronograma con las gestiones que se realizarán para la atención de esta recomendación, al 31 de diciembre 2024 una certificación del cumplimiento en la identificación de los riesgos de corrupción a nivel institucional y al 31 de julio 2025 una certificación mediante la cual acredite el cumplimiento de la elaboración de la normativa interna. Ver punto 2.4.1.
4. Establecer una estrategia que garantice el acceso a la información de interés institucional tanto a los funcionarios que cuentan con una computadora para sus labores diarias como aquellos que no tienen acceso a la misma. Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, deberá remitir a la Auditoría Interna, a más tardar el 31 de enero 2024 un cronograma con las gestiones que se realizarán para la atención de esta recomendación y al 31 de diciembre 2024 una certificación mediante la cual acredite el cumplimiento de lo solicitado. Ver punto 2.4.2.
5. Elaborar una política o lineamientos del marco orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgos que contemple riesgos de corrupción, fraude, faltas al deber de probidad y conflicto de interés; así como proceder con la actualización del SEVRI Institucional partiendo de la política o lineamiento del marco orientador. Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, deberá remitir a la Auditoría Interna, a más tardar el 31 de enero 2024 un cronograma con las gestiones que se realizarán para la atención de esta recomendación, al 31 de diciembre 2024 una certificación mediante la cual se acredite la elaboración de la política o lineamientos al marco orientador y al 31 de diciembre 2025 una certificación mediante la cual acredite la actualización del SEVRI Institucional. Ver punto 2.4.3.



6. Incorporar en el Reglamento Autónomo de Servicio u otra normativa interna disposiciones para el manejo de conductas ímprobas, fraudulentas, corruptas y/o conflicto de interés; así como procedimientos de denuncia en caso de que se presenten dichos actos. Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, deberá remitir a la Auditoría Interna, a más tardar el 31 de enero 2024 un cronograma con las gestiones que se realizarán para la atención de esta recomendación y al 31 de diciembre 2024 una certificación mediante la cual acredite el cumplimiento de lo solicitado. Ver punto 2.6.1.



ANEXO N° 1
MARCO LEGAL

1. Constitución Política de la República de Costa Rica y sus reformas al 22-06-2020.
2. Ley N° 6227. Ley General de Administración Pública y sus reformas al 25-10-2021.
3. Ley N° 8292. Ley General de Control Interno del 27-08-2002.
4. Ley N° 6739. Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Paz y sus reformas al 14-09-2009.
5. Decreto N° 34695-J. Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Dirección General de Auditoría del Ministerio de Justicia. Gaceta N° 163 del 25-08-2008.
6. R-DC-064-2014. Normas Generales de Auditoría para el Sector Público-NGASP. Gaceta N° 184 del 25-09-2014.
7. R-DC-119-2009. Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público y sus reformas al 09-07-2018.
8. R-CO-9-2009. Normas de Control Interno para el Sector Público. Gaceta N° 26 del 06-02-2009.
9. Circular DGAU-001-2012. Políticas de la Dirección General de Auditoría Interna del 08-03-2012.
10. Circular DGAU-002-2012. Política de Evaluación de la Dirección General de Auditoría Interna del 28-09-2012
11. Circular DGAU-003-2014. Programa de Aseguramiento de la Calidad Auditoría Interna del 01-12-2014
12. Circular 001-2020. Políticas y Procedimientos sobre Papeles de Trabajo de la Auditoría Interna del 11-02-2020.
13. Circular AI-01-2018. Procedimiento para realizar la evaluación del riesgo de Auditoría del 01-06-2018.
14. Plan Estratégico. Plan Estratégico de la Auditoría Interna del Ministerio de Justicia y Paz actualizado para el período 2020-2022.
15. Código de Ética de la Auditoría Interna emitido el 27-01-2022.
16. Procedimientos Auditoría Interna. Carpeta institucional del Sistema Integrado de Gestión Institucional.
17. R-CO-64-2005. Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI) emitida por la Contraloría General de la República en fecha 01-07-2005.
18. Lineamientos CNEV. Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética emitida por la Comisión Nacional de Ética y Valores en mayo 2014.
19. DE-40200-MP-MEIC-MC. Transparencia y Acceso a la Información Pública publicado en La Gaceta 104 Alcance 122 del 02-06-2017.
20. DE-32333. Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y sus reformas al 02-05-2018.
21. GIEPSRH. Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos emitida por la Comisión Nacional de Ética y Valores en fecha 04-03-2019.
22. GIGRC. Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el sistema específico de valoración de riesgos (SEVRI) emitida por la Comisión Nacional de Ética y Valores en fecha 08-06-2020.



Auditoría Interna

INF-2023-05

23. Manual CNEV. Manual para la elaboración de códigos de ética y conducta en el Sector Público Costarricense emitido por la Comisión Nacional de Ética y Valores en fecha 25-01-2021.
24. ENIPC. Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción emitido bajo la coordinación de la Procuraduría de la Ética Pública en Junio 2021.
25. Norma CNEV. Norma “modelo” sobre regulaciones disciplinarias relacionadas con conductas ímprobas, fraudulentas y corruptas emitida por la Comisión Nacional de Ética y Valores y la Procuraduría de la Ética Pública en junio 2021.
26. Ley 10159. Ley Marco de Empleo Público publicada en La Gaceta 46 Alcance 50 del 09-03-2022.
27. Ley 8422. Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y sus reformas al 05-05-2022.
28. Directriz 022-PLAN. Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública publicada en La Gaceta 149 del 17-08-2023.
29. DE-43952-PLAN. Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público y sus reformas al 06-09-2023.