



Tabla de Contenido

Resumen Ejecutivo

1. Informe

- 1.1 Origen de la Auditoría
- 1.2 Objetivo General del Estudio
- 1.3 Naturaleza y Alcance del Estudio
- 1.4 Responsabilidad de la Administración y la Auditoría
- 1.5 Regulaciones de la Ley General de Control Interno
- 1.6 Criterios de Evaluación
- 1.7 Comunicación de Resultados

2. Resultados

- 2.2.1 Sobre la ausencia de un Marco Ético Institucional formalmente establecido en la Municipalidad de Heredia
- 2.2.2 Sobre la gestión de los Riesgos Éticos en el Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI)
- 2.2.3 Sobre el cumplimiento del “Reglamento de principios, valores y conductas éticas a observar por parte del Concejo Municipal, titular de Alcaldía, demás autoridades administrativas y personal de la Municipalidad de Heredia”
- 2.2.4 Sobre el Capítulo V “Del procedimiento de denuncias” del Reglamento de principios, valores y conductas éticas a observar por parte del Concejo Municipal, titular de Alcaldía, demás autoridades administrativas y personal de la Municipalidad de Heredia.
- 2.2.5 De los resultados de las encuestas realizadas por la Auditoría Interna a algunos funcionarios municipales sobre la ética institucional

3. Conclusión

4. Recomendaciones

5. Anexos

Resumen Ejecutivo

En cumplimiento del plan anual de trabajo de la Auditoría Interna para el año 2020, se realizó el estudio denominado: **“ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LAS ACCIONES REALIZADAS POR LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA EN SU GESTIÓN SOBRE LA ÉTICA INSTITUCIONAL”**

El objetivo de este estudio fue el de fiscalizar el diseño, implantación y eficacia de los objetivos, programas y actividades relacionados con la ética institucional y realizar las recomendaciones pertinentes para la mejora continua del proceso de la ética institucional.

La evaluación comprendió la revisión de las actividades llevadas a cabo por la Municipalidad de Heredia respecto al Programa Ético, Ambiente Ético y la Integración de la ética en los Sistemas de Gestión; la valoración de los riesgos éticos en el Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucionales (SEVRI), así como el cumplimiento del “Reglamento de principios, valores y conductas éticas a observar por parte del Concejo Municipal, titular de Alcaldía, demás autoridades administrativas y personal de la Municipalidad de Heredia”, específicamente en el cumplimiento de las funciones de la Comisión de Ética Institucional, de la rendición de cuentas y del trámite brindado al capítulo de denuncias ante presuntas irregularidades éticas por parte del personal municipal. El periodo de revisión comprendió el periodo 2017-2020.

Se aplicaron encuestas a titulares subordinados y funcionarios operativos de la Institución a fin de determinar si tenían conocimiento de la gestión de la ética implementada en la Municipalidad de Heredia.

En el estudio se determinaron omisiones que son requerimientos mínimos regulados en los incisos 2.3, 2.3.1, 2.3.2 de las Normas de Control Interno del Sector Público (N-2-2209-CO-DFOE) y en la Guía GT-01-2008 “Guía Técnica para el desarrollo de Auditorías de la Ética”, emitida por la Contraloría General de la República, con oficio DFOE-098, el 24 de marzo de 2009; a saber:

- Ausencia de un programa ético institucional que contenga la estrategia para la implementación y fortalecimiento de la ética institucional; políticas; procedimientos; divulgación del marco o programa ético; acciones y responsables; Indicadores de gestión; revisión; actualización y seguimiento del programa ético; acciones para minimizar el riesgo de fraude y corrupción en la Institución; tratamiento de conflictos de interés y otras conductas antiéticas; gestión del recurso humano; compromiso con el control interno; responsabilidad social.
- Ausencia de un ambiente ético institucional que contenga mecanismos como diagnósticos, encuestas, estadísticas, autoevaluaciones seguimientos, entre otros, que permitan valorar el avance de la implementación desarrollo y divulgación de la cultura ética de la Institución.

- Ausencia de una gestión continua de riesgos éticos, entre los que se pueden citar el riesgo de fraude, corrupción y de conflicto de intereses en el Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional, principalmente en aquellas áreas o procesos de mayor susceptibilidad a esos factores.
- Incumplimiento del apartado 5.3 “Funciones del Comité de ética Institucional” del Reglamento de principios, valores y conductas éticas a observar por parte del Concejo Municipal, titular de Alcaldía, demás autoridades administrativas y personal de la Municipalidad de Heredia ya que no se logra evidenciar el cumplimiento de las funciones asignadas , principalmente en lo que respecta a la realización de reuniones mensuales de la Comisión ; de la vigilancia del cumplimiento del Reglamento y de la rendición de cuentas que deben presentar las Comisiones de Ética Institucional al señor Alcalde de Heredia con copia al Concejo Municipal. No se logró evidenciar alguna de estas rendiciones de cuentas en el periodo de alcance del estudio.
- El protocolo que presenta el Reglamento en el apartado 5.4, respecto a las denuncias presentadas por conceptos éticos no es concordante con el protocolo establecido por la Alcaldía de Heredia, en octubre de 2020, para la presentación de denuncias por conceptos de corrupción y enriquecimiento ilícito y/o cualquier otro comportamiento no acorde con la ética institucional; tal es el caso que el Reglamento estipula que las denuncias pueden ser presentadas ya sea ante la Alcaldía y Talento Humano y el protocolo recién emitido por la Alcaldía de Heredia, específica que es ante ese Despacho o ante la Dirección de Asesoría y Gestión Jurídica que deben presentarse las denuncias por acciones antiéticas y/o de corrupción.
- De las encuestas aplicadas a algunos funcionarios municipales, se interpreta una insuficiente divulgación del marco ético institucional que recae en un inadecuado conocimiento de los factores éticos institucionales que deben de prevalecer en el comportamiento del personal municipal.

A fin de que se subsanen las omisiones presentadas en este estudio, se emite una recomendación al señor Alcalde de Heredia y seis recomendaciones a la actual Comisión de Ética Institucional.



“ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LAS ACCIONES REALIZADAS POR LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA EN SU GESTIÓN SOBRE LA ÉTICA INSTITUCIONAL”

1. Introducción

1.1 Origen de la Auditoría

El presente estudio fue realizado por la Licda. Heylin Ruiz Arrieta, como parte del plan anual del período 2020, el cual fue debidamente aprobado por el Concejo Municipal y comunicado a la Contraloría General de la República en tiempo y forma. La dirección, supervisión y revisión del estudio estuvo a cargo de la Auditora Interna, Licda. Grettel Lilliana Fernández Meza.

1.2 Objetivo General del estudio

Fiscalizar el diseño, implantación y eficacia de los objetivos, programas y actividades relacionados con la ética institucional y realizar las recomendaciones pertinentes para la mejora continua del proceso en evaluación.

1.3 Naturaleza y Alcance del Estudio

La evaluación comprendió la revisión de las actividades llevadas a cabo por la Municipalidad de Heredia respecto al Programa Ético, Ambiente Ético y la Integración de la ética en los Sistemas de Gestión; la valoración de los riesgos éticos en el Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucionales (SEVRI), así como el cumplimiento del “Reglamento de principios, valores y conductas éticas a observar por parte del Concejo Municipal, titular de Alcaldía, demás autoridades administrativas y personal de la Municipalidad de Heredia”, específicamente en el cumplimiento de las funciones de la Comisión de Ética Institucional, de la rendición de cuentas y del trámite brindado al capítulo de denuncias ante presuntas irregularidades éticas por parte del personal municipal. El periodo de revisión comprendió el periodo 2017-2020.

El estudio se efectuó de conformidad con las “Normas para el Ejercicio de Auditoría Interna en el Sector Público”, dictadas por la Contraloría General de la República (Resolución R-DC-119-2009)” y las “Normas Generales de Auditoría para el Sector Público NGASP (R-DC-064-2014).

1.4 Responsabilidad de la Administración y la Auditoría

La veracidad y exactitud de la información en la que se basó esta Auditoría para llegar a los resultados obtenidos en el presente informe es responsabilidad de la Sección de Talento Humano que es la dependencia que custodia toda la información generada en las Comisiones de Ética Institucional.

1.5 Regulaciones de la Ley General de Control Interno (Art. 10, 12, 36, 37 38 y 39)

1.6 Criterios de evaluación

La Normativa utilizada en la realización del estudio fue la siguiente:

- Ley General de Control Interno, N°8292 (Artículo 13)
- Ley General de la Administración Pública N°6227 (Artículo 18)
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (LCEIFP), N°8422 (Artículos 1,3,4)
- Código Municipal (Artículo 147)
- Reglamento de Ética de la Municipalidad de Heredia publicado en la Gaceta 177 del 12 de noviembre de 2012
- Normas de Control Interno para el Sector Público (Artículo 2.3 y subsiguientes)
- 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 (D-2-2004-CO)
- Guía GT-01-2008 “Guía Técnica para el desarrollo de Auditorías de la Ética”, emitida por la Contraloría General de la República, con oficio DFOE-098, el 24 de marzo de 2009.

1.7 Comunicación de Resultados

La Auditoría Interna el pasado lunes 1° de marzo de 2021, mediante reunión virtual denominada “conferencia final” dio a conocer a los integrantes de la Comisión de Ética Institucional: el señor Regidor Suplente, Jean Carlo Barboza Román y señora Síndica Propietaria, Licda. Nancy María Córdoba Díaz; al señor Lic. Jerson Sánchez Barquero, los resultados a los cuales se llegó en el desarrollo del estudio, así como la conclusión y las recomendaciones que a criterio de esta Auditoría Interna debían girarse. Por diversos motivos estuvieron ausentes por parte de la Administración: Licda. Yasmín Salas Alfaro y la funcionaria Nora Ramírez Corrales.

Tomando en consideración que los funcionarios presentes avalaron lo expuesto, se sometió a consenso los plazos de cumplimiento de las referidas recomendaciones.

Se confeccionó además un documento denominado “**Acta de Validación**”, en el cual se detallan los principales aspectos del estudio, los plazos de cumplimiento de las recomendaciones acordadas, las observaciones realizadas por la Administración y la firma de asistencia de los participantes.

2. RESULTADOS

2.1 Generalidades

El fortalecimiento de la ética y los valores en el entorno institucional del sector público surge sistemáticamente con la creación de la Comisión Nacional de Rescate y Formación de Valores (CNRV) en 1987, mediante el Decreto Ejecutivo Nro. 17908-J del 22 de diciembre de 1987, publicado en la Gaceta Nro. 244. Lo anterior se consolida con la emisión del Decreto Ejecutivo 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, en el que se dispone la creación de Comisiones Institucionales de Valores y la asignación de competencias y responsabilidades a la CNRV.

En el plano de la institucionalidad pública, las acciones dirigidas a incorporar la ética y los valores en los sistemas de gestión institucional están sustentadas, entre otras normas, en los artículos 13 y 14 de la Ley General de Control Interno para el Sector Público, en el artículo 1 de la Ley Contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito, en los artículos 2.3, 2.3.1, 2.3.2 de las Normas de Control Interno del Sector Público (N-2-2209-CO-DFOE), en las 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 (D-2-2004-CO) y en la Guía GT-01-2008 “Guía Técnica para el desarrollo de Auditorías de la Ética”, emitida por la Contraloría General de la República, con oficio DFOE-098, el 24 de marzo de 2009.

2.2 Hallazgos

De acuerdo a la revisión realizada en los expedientes de las Comisiones de Ética Institucional 2017-2020, se determinaron las siguientes situaciones:

2.2.1 Sobre la ausencia de un Marco Ético Institucional formalmente establecido en la Municipalidad de Heredia

La Ley General de Control Interno en el artículo 13, establece que serán deberes del jefe y titulares subordinados 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 su organización para su cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

En la revisión efectuada se determinó que no existe un Marco Ético en la Municipalidad de Heredia, que contemple al menos lo que establece el numeral 2.3.1 “Factores formales de la ética

institucional” de las Normas de Control Interno para el Sector Público, factores que se reiteran en el punto 3 “Marco Institucional en materia ética institucional” de la GUÍA TÉCNICA PARA EL DESARROLLO DE AUDITORÍAS DE LA ÉTICA (GT-01-2008), a saber:

- a) **Programa Ético:** Del programa ético solamente se puede rescatar la existencia un Reglamento de Ética Institucional (vigente desde noviembre de 2012), que contempla la declaración de valores y principios éticos institucionales, la misión y visión de la Institución y la forma en que se estructurará y funcionarán las Comisiones de Ética Institucional; no así de la existencia de indicadores de gestión ética, ni de la implementación de una estrategia de ética que a su vez contemple compromisos, políticas, programas y procedimientos para actualizar y brindar seguimiento al compromiso de la organización con la cultura ética.

Las políticas contempladas en la estrategia de implementación de la ética institucional deben estar referidas al menos a los siguientes temas, según lo establece la GUÍA TÉCNICA PARA EL DESARROLLO DE AUDITORÍAS DE LA ÉTICA (GT-01-2008):

- Divulgación del marco o programa ético; Acciones y responsables
 - Revisión, actualización y seguimiento del programa ético
 - Acciones para minimizar el riesgo de fraude y corrupción en la Institución
 - Tratamiento de conflictos de interés y otras conductas antiéticas
 - Gestión del recurso humano
 - Compromiso con el control interno
 - Responsabilidad social
- b) **Ambiente Ético:** Del ambiente ético, durante la revisión, no se logra identificar la actualización de los factores: Clima Organizacional, del estilo gerencial, de los modelos de toma de decisiones y de manifestaciones verbales y de comportamientos aceptables. Es hasta febrero de 2021, donde se inicia la actualización del clima organizacional por parte de Talento Humano como una actividad propia de la dependencia, pero no como parte de las funciones promovidas por la Comisión de Ética Institucional. No se logra identificar en esta etapa, diagnósticos, estadísticas, encuestas, autoevaluaciones, entre otros, que demuestren un seguimiento adecuado a los factores que deben ser implementados, ejecutados, divulgados y evaluados en este componente del marco ético institucional.
- c) **Integración de la ética en los Sistemas de Gestión:** Este componente se refiere a la incorporación de controles en materia ética en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos, tales como Recursos Humanos, Administración Financiera, Contratación Administrativa, Servicios Tributarios, transferencias de recursos, entre otros. No se logra identificar, en al menos dichas actividades, la gestión del riesgo ético de forma continuada en el tiempo.

La ausencia de un marco ético institucional expone a la Institución, además de incumplir el ordenamiento jurídico correspondiente, a que se generen posibles conductas antiéticas que podrían provocar graves perjuicios a la Hacienda Municipal, al Sistema de Control Interno y al interés público con la consecuente pérdida de credibilidad en la Institución, en la de sus jefes, titulares subordinados y demás funcionarios municipales.

2.2.2 Sobre la gestión de los Riesgos Éticos en el Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI)

El artículo 14 de la Ley General de Control Interno, dispone que: “... *el jefe y los titulares subordinados deben identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas; analizar el efecto posible de los riesgos, su importancia y su probabilidad; definir acciones para administrarlos y adoptar las medidas para el funcionamiento adecuado del sistema de valoración del riesgo.*” Por otra parte, la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, indica en su artículo primero: “*Fines. Los fines de la presente Ley serán prevenir, detectar y sancionar la corrupción en el ejercicio de la función pública.*”

Aunado a lo anterior, en donde la Ley General de Control Interno regula la gestión de riesgos institucionales y la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, la obligación de prevenir la corrupción en la función pública, es importante mencionar, a manera de referencia, que la Contraloría General de la República, en concordancia con la **GUÍA TÉCNICA PARA EL DESARROLLO DE AUDITORÍAS DE LA ÉTICA (GT-01-2008)** y en su objetivo de fortalecer la prevención de la corrupción mediante acciones novedosas de fiscalización integral, ha realizado estudios sobre las culturas éticas en algunos gobiernos locales, procediendo a atender el riesgo de corrupción en tres categorías: 1- conflicto de intereses, 2- soborno o recepción de dádivas y 3- uso y apropiación indebida de recursos públicos.

Con fundamento en lo anterior, al valorar esta Auditoría Interna la gestión de riesgos éticos en el Sistema de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI) determinó que de algún modo se han valorado riesgos asociados con el fraude, específicamente en algunas áreas durante el período 2016-2017: Asesoría y Gestión Jurídica, Dirección de Servicios y Gestión de Ingresos, Cementerios. En el período 2018-2019, en Estacionamiento Autorizado y Gestión de Residuos Sólidos.

Sin embargo, no se logra evidenciar que el riesgo de fraude o en cualquiera de las modalidades que ya ha considerado el Órgano Contralor o de los que haya definido la Administración, se haya continuado gestionando periódicamente en otras áreas de igual o mayor susceptibilidad a las que se mencionan en el punto c) del hallazgo 2.2.1. o en cualquier otra área que considere este Gobierno Local, como área susceptible al riesgo ético.

}

El no valorar los riesgos éticos en el SEVRI de forma continua en dependencias o procesos sensibles, sino más bien, de forma ocasional como se ha estado realizando, expone a este Gobierno Local a no mantener los controles necesarios y suficientes que puedan minimizar el riesgo de actos antiéticos y que de materializarse podrían provocar una afectación directa a la Hacienda Municipal y al interés público, así como a una posible pérdida de credibilidad pública, conflictos legales en la Institución y consecuentemente la potencial apertura de procedimientos administrativos sancionadores.

2.2.3 Sobre el cumplimiento del “Reglamento de principios, valores y conductas éticas a observar por parte del Concejo Municipal, titular de Alcaldía, demás autoridades administrativas y personal de la Municipalidad de Heredia”

Actualmente la Municipalidad de Heredia mantiene en vigencia el “Reglamento de principios, valores y conductas éticas a observar por parte del Concejo Municipal, titular de Alcaldía, demás autoridades administrativas y personal de la Municipalidad de Heredia”, en adelante, Reglamento de Ética Institucional, que data del periodo 2012¹ y se encuentra en proceso de actualización.

El capítulo V del Reglamento de Ética Institucional establece que la Comisión de Ética, conformada por el titular de Recursos Humanos; 2 miembros designados por el titular de la Alcaldía y 2 representantes del Concejo Municipal, debe realizar las siguientes funciones:

- a) Actuar como catalizador para el fortalecimiento de los factores formales de la ética institucional.
- b) Velar por el cumplimiento del presente Reglamento.
- c) Presentar sugerencias a la Administración cada vez que se requiera para la actualización continua del presente reglamento, definición de la estrategia, mecanismos y actividades de implementación, divulgación y fortalecimiento de la ética institucional, acorde con la normativa vinculante del Sector Municipal.
- d) Acordará su organización interna para el ejercicio de sus responsabilidades o funciones.
- e) Reunirse al menos una vez al mes. Deberán levantar una minuta de reunión, por cada sesión que desarrollen con el detalle de los asuntos tratados y acuerdo tomados. Para la deliberación del Comité, deberán estar presentes, al menos cuatro de sus miembros.
- f) Divulgar y promover, entre el personal municipal, los principios éticos del servidor público, mediante la organización de charlas, talleres y otros.

¹ Gaceta Nro. 177 del 12 de noviembre de 2012

- g) Rendir a la Alcaldía Municipal un informe anual de labores realizadas y recomendaciones que considere, asimismo deberá entregar una copia al Concejo Municipal.

De estas funciones, no se evidencia en un expediente sea digital o físico, el cumplimiento de dichas funciones para las eventuales rendiciones de cuenta de ética institucional. En el periodo de alcance 2017-2020, no se logra evidenciar que efectivamente la Comisión se haya reunido una vez al mes de forma continua; según expediente administrativo solamente se reunieron en tres ocasiones a saber: 23 de octubre del 2014; 4 de mayo del 2018 y 30 de julio de 2018; tampoco se evidencia que las Comisiones hayan actuado como un efectivo catalizador para la implementación, ejecución, divulgación y seguimiento del fortalecimiento de la cultura ética institucional (con excepción de la denominada siembra de árboles y la elaboración de los planificadores en coordinación con la Unidad de Control Interno), asumidas más bien de forma unilateral por Talento Humano.

De igual forma, no se evidencia que la Comisión haya velado por el cumplimiento de los requerimientos básicos que se deben implementar en la Municipalidad de Heredia para el fortalecimiento de su cultura ética (ver hallazgo 2.2.1) ni por la emisión de informes de rendición de cuentas al Alcalde de Heredia, con copia al Concejo Municipal, como lo exige el Reglamento ya que no se logró evidenciar ninguna de estas rendiciones de cuentas.

2.2.4 Sobre el Capítulo V “Del procedimiento de denuncias” del Reglamento de principios, valores y conductas éticas a observar por parte del Concejo Municipal, titular de Alcaldía, demás autoridades administrativas y personal de la Municipalidad de Heredia

El inciso 5.4 del Capítulo V del Reglamento de Ética Institucional establece que las personas que detecten una supuesta infracción al Reglamento Ético podrán interponer la denuncia correspondiente atendiendo una serie de requisitos que se establecen en el Reglamento de Ética Institucional (vigente) y así también establecido en el proyecto del Reglamento de Ética Institucional (en revisión de Talento Humano). Estos requisitos no son concordantes con el **“PROTOCOLO PARA LA ATENCION DE DENUNCIAS POR ACTOS DE CORRUPCION Y ENRIQUECIMIENTO ILICITO ANTE LA ALCALDÍA MUNICIPAL”**, que fue emitido por la Alcaldía de Heredia, el 16 de octubre de 2020 y publicado en la página web de la Institución, el cual permite denunciar además de los actos de corrupción y enriquecimiento ilícito, cualquier otro concepto antiético que perjudique los intereses institucionales y los de la colectividad. Además, en este punto del Reglamento no se hace mención a la confidencialidad que debe mantener la Administración, por principio de legalidad², sobre la identidad del denunciante, situación que podría provocar algún tipo de inseguridad a la persona que pretende denunciar al no garantizársele en este capítulo del Reglamento, la confidencialidad de su identidad.

² Artículo 6 de la Ley General de Control Interno, Nro. 8292; Artículo 8 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Nro. 8422

El mantener protocolos diferentes para la atención de denuncias por temas éticos y/o de corrupción, podría ocasionar confusión entre funcionarios y ciudadanos que quisieran denunciar hechos o situaciones irregulares. Por otra parte, no se observa evidencia de una estrategia de divulgación a nivel interno (funcionarios) y externo (ciudadanía y actores sociales) sobre la posibilidad de denunciar las posibles irregularidades éticas que puedan presentarse en el quehacer institucional.

2.2.5 De los resultados de las encuestas realizadas por la Auditoría Interna a algunos funcionarios municipales sobre la ética institucional

La Auditoría Interna de la Municipalidad de Heredia, aplicó una encuesta a 10 titulares subordinados, de los cuales respondieron 5 y otra encuesta a 16 funcionarios municipales de los cuales respondieron 3, determinando entre los resultados más destacables que una mayoría de dichos funcionarios dicen conocer sobre los temas de ética institucional pero también indican que la divulgación de dichos temas es insuficiente, situación que ya se ha mencionado en apartados anteriores.

Otro de los resultados a destacar es en el conocimiento que los encuestados indican tener del Reglamento de Ética Institucional, salvo en una de las preguntas realizadas con respecto al trámite para denunciar conductas antiéticas, indican desconocerlo, siendo que en una de las respuestas previas señalaron conocer que el Reglamento contenía el procedimiento para realizar denuncias.

De igual forma, se observa que estos funcionarios indican conocer de un programa y una estrategia ética institucional, que como se ha visto en apartados anteriores, aún no se ha establecido formalmente a nivel institucional, lo que hace concluir que estos se refieren al conocimiento que tienen del Reglamento y de la actividad ética que se realiza anualmente en la siembra de árboles y la entrega anual de calendarios con alusión a principios y valores institucionales; de ahí la importancia que entre otras acciones, el Reglamento sea revisado a fin de que contenga todos los elementos necesarios para el fomento y fortalecimiento de la cultura ética institucional y que su divulgación sea de forma continuada en el tiempo. (Ver anexo 1 y anexo 2)

3. CONCLUSIÓN

De conformidad con la evaluación realizada se determina que la Municipalidad de Heredia se encuentra en una etapa incipiente o de inicio en el desarrollo, implementación, divulgación y seguimiento de su marco ético institucional.

La ausencia de una estructura adecuada para el funcionamiento de la Comisión de Ética Institucional, de definición de riesgos éticos, de un Programa Ético, de políticas, de una estrategia de divulgación a nivel y externo, de evaluaciones propias, de programas de seguimiento y de

rendición de cuentas, ha generado que la Institución no haya logrado en el periodo 2017-2020, cumplir los requerimientos mínimos establecidos en la normativa vigente para el establecimiento y fortalecimiento de una cultura ética institucional por lo que para coadyuvar en la mejora continua de la gestión de la ética institucional, esta Auditoría emite una recomendación al señor Alcalde de Heredia y seis recomendaciones a la actual Comisión de Ética Institucional para que sean subsanadas las omisiones detectadas en el presente estudio.

4. RECOMENDACIONES

Con fundamento en los resultados obtenidos, así como en las potestades conferidas en la Ley General de Control Interno, artículos 12 inciso c) y 39, se emiten las recomendaciones que a continuación se detallan. El seguimiento de recomendaciones del presente estudio lo realizará la Auditoría Interna en fecha posterior a la que indica cada recomendación, pero se deberá acreditar por parte del auditado, en la Auditoría Interna, toda aquella documentación que, en el tiempo, evidencie el cumplimiento de la recomendación respectiva. El incumplimiento injustificado de las recomendaciones en el plazo establecido por la Auditoría podría generar responsabilidades al auditado responsable de implementar las mismas.

4.1 Al Alcalde de Heredia, MBA José Manuel Ulate Avendaño

Ordenar a la Comisión de Ética Institucional el cumplimiento de las siguientes recomendaciones y solicitar las respectivas rendiciones de cuentas sobre dichas implementaciones, una vez concluidos los plazos para tales fines, a saber:

4.2 A la Comisión de Ética de la Municipalidad de Heredia, periodo 2020-2022

- 4.2.1 Establecer las acciones necesarias para que el marco ético institucional contemple oficialmente (con el aval del jerarca administrativo) un programa ético con acciones, responsables y plazos; que la estrategia ética institucional contemple las políticas que regirán en adelante el actuar ético de los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios municipales; que se establezcan los indicadores de gestión con los cuales deberán medirse las metas y los programas propuestos; que la estrategia de divulgación de los valores, principios, conductas éticas, reglamentos y cualquier otra acción relativa a la ética institucional sea divulgada de forma continuada en el tiempo entre los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios municipales y que la misma quede evidenciada; que los programas de seguimientos para determinar el avance de las acciones propuestas se realicen periódicamente para efectos de la rendición de cuentas correspondiente. Esta recomendación de control debe evidenciarse y cumplirse a más tardar el 30 de octubre de 2021. **(Ver el punto 2.2.1)**

- 4.2.2 Definir y evidenciar el ambiente ético institucional con fundamento en diagnósticos, encuestas, charlas, talleres, estadísticas o cualquier tipo de actividad dispuesta por la Administración y cuyo propósito sea el de fomentar y fortalecer los valores, principios y conductas éticas entre los jerarcas, titulares subordinados y demás funcionarios municipales. Esta recomendación de control debe estar cumplida a más tardar el 30 de diciembre de 2021. **(Ver el punto 2.2.1)**
- 4.2.3 Promocionar entre los jerarcas, titulares subordinados con la coordinación de la Oficina de Control Interno, la necesidad de incorporar en el Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI), los riesgos relacionados con factores de ética tales como fraude, conflicto de intereses, soborno, recepción de dádivas o cualquier otro factor ético que se considere necesario en las áreas que se identifiquen con mayor susceptibilidad a riesgos o conductas antiéticas. Esta recomendación de riesgo debe evidenciarse y cumplirse a más tardar el 30 de agosto de 2021. **(Ver el punto 2.2.2)**
- 4.2.4 Definir las acciones necesarias a fin de que la Comisión de Ética Institucional brinde estricto cumplimiento a cada una de las funciones establecidas en el Reglamento de Ética Institucional principalmente en lo relacionado a las reuniones que deben mantener mensualmente y dejar evidencia de ello en las actas correspondientes, así como cumplir **con el informe de rendición de cuentas anual ante el señor Alcalde de Heredia con copia al Concejo Municipal de Heredia.** Esta recomendación de control debe evidenciarse y cumplirse a más tardar el 30 de diciembre de 2021. **(Ver el punto 2.2.3)**
- 4.2.5 Definir las acciones necesarias a fin de que la Comisión de Ética Institucional establezca mecanismos continuos de divulgación de valores, principios, comportamientos éticos, así como las consecuencias de conductas antiéticas como el fraude, conflicto de intereses, soborno o recepción de dádivas, apropiación indebida de recursos públicos, entre otros, que provoquen perjuicio de la Hacienda Municipal, del sistema de control interno institucional y del interés público. De igual forma, se establezcan y divulguen todos aquellos mecanismos institucionales para que los funcionarios y ciudadanos en general conozcan el procedimiento para denunciar posibles conductas antiéticas de los jerarcas, titulares subordinados y demás funcionarios municipales en el quehacer municipal, así como la divulgación necesaria de los artículos 6 de la Ley General de Control Interno y del artículo 8 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, respecto al deber de la Administración de guardar la confidencialidad de la identidad de los denunciantes. Esta recomendación de control debe evidenciarse y cumplirse a más tardar el 30 de agosto de 2021. **(Ver el punto 2.2.3 y 2.2.5)**
- 4.2.6 Analizar la concordancia existente entre lo indicado en el capítulo V del “Reglamento de principios, valores y conductas éticas a observar por parte del Concejo Municipal, titular de Alcaldía, demás autoridades administrativas y personal de la Municipalidad de Heredia”, con respecto al protocolo emitido por la Alcaldía de Heredia para la atención de denuncias por actos de corrupción y enriquecimiento ilícito, ya que ambos procedimientos tratan sobre la denuncia de actos de corrupción u otros comportamientos no acordes con los principios y valores institucionales. Esta recomendación de control debe evidenciarse y cumplirse a más tardar el 30 de diciembre de 2021. **(Ver el punto 2.2.4)**



ANEXO 1

MUNICIPALIDAD DE HEREDIA
AUDITORÍA INTERNA

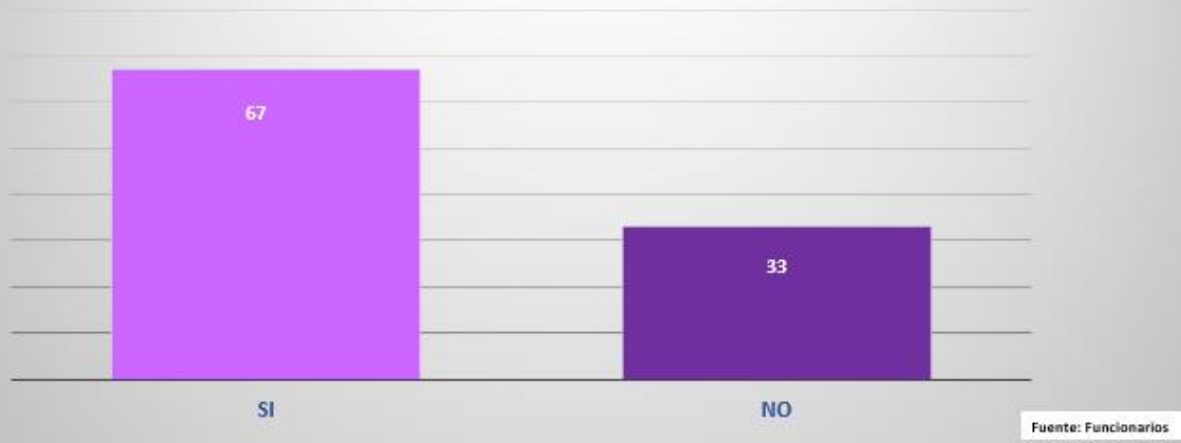
Porcentajes obtenidos en las respuestas al Cuestionario de Ética Institucional aplicado a funcionarios operativos municipales (Responden 3 funcionarios)





Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los funcionarios

3. ¿Conoce si la Municipalidad cuenta con un Código y un Reglamento de Ética?

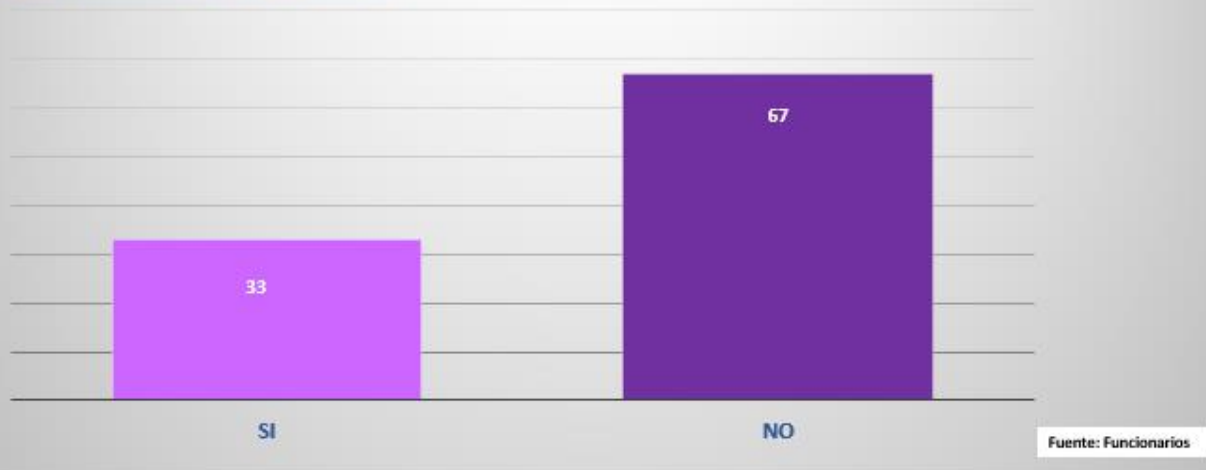


4. ¿Conoce si la Municipalidad de Heredia cuenta con una Estrategia de Ética Institucional?

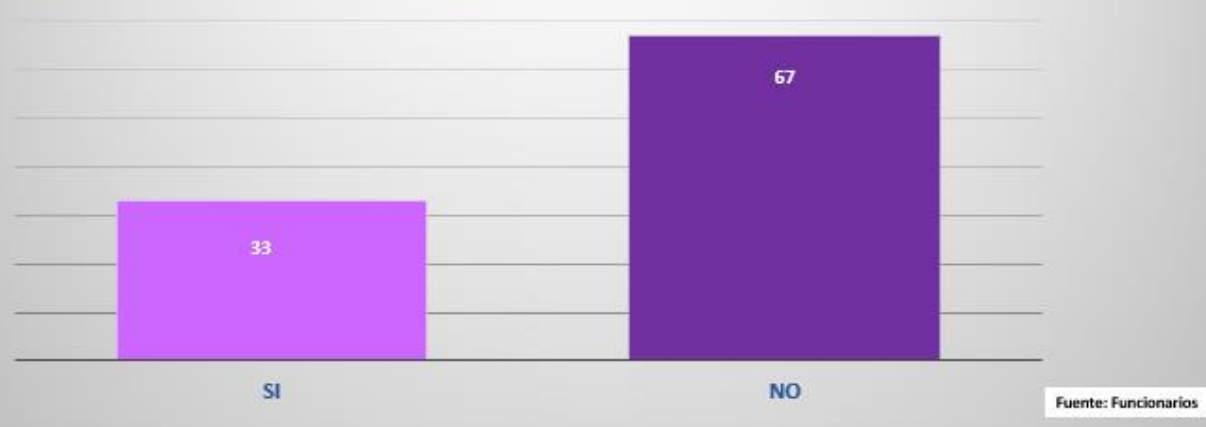


Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los funcionarios

5. ¿Ha participado usted en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética?

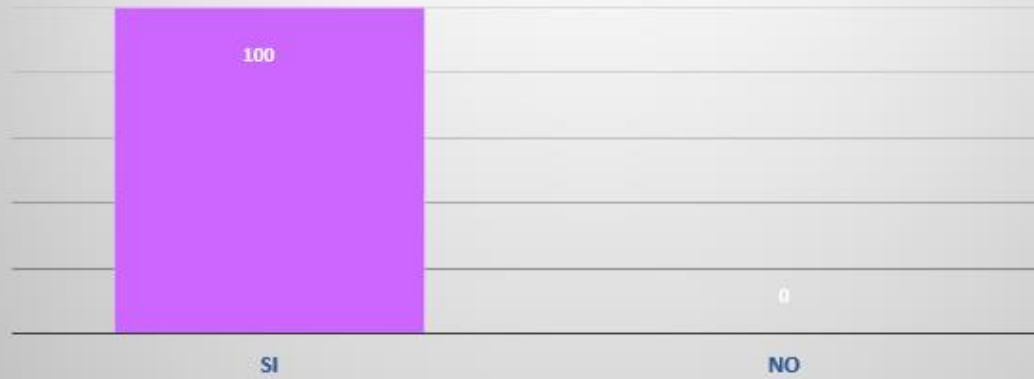


6. ¿De haber participado en dichas actividades considera que éstas le han realimentado su conocimiento sobre el tema de la ética institucional y sus responsabilidades como funcionario público?



Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los funcionarios

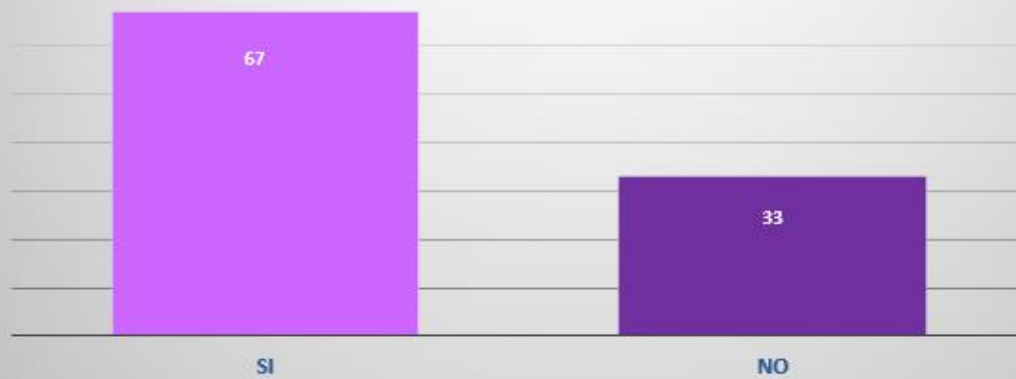
7. ¿Conoce si existen controles y mecanismos en materia ética, que deben aplicarse en las actividades a su cargo?



Fuente: Funcionarios

Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los funcionarios

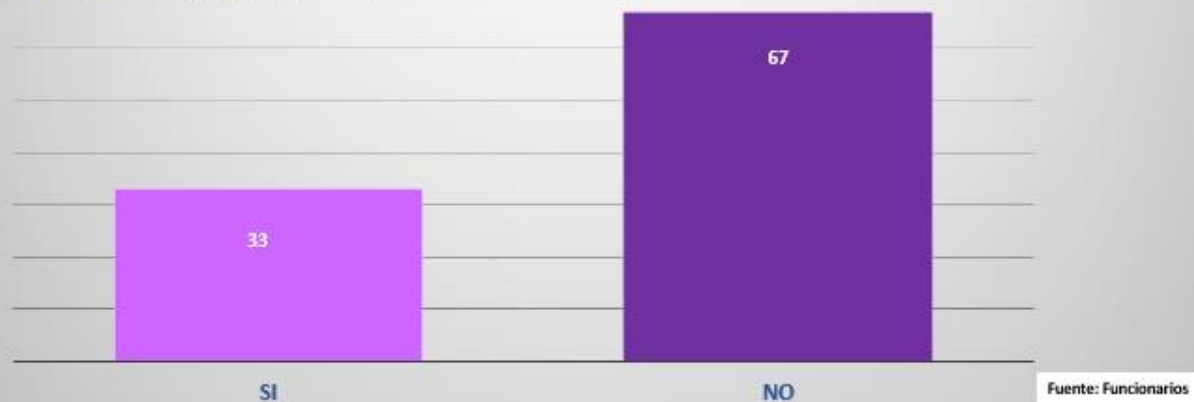
8. ¿Considera que las autoridades superiores realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y fomentan el compromiso activo de todos los funcionarios?



Fuente: Funcionarios

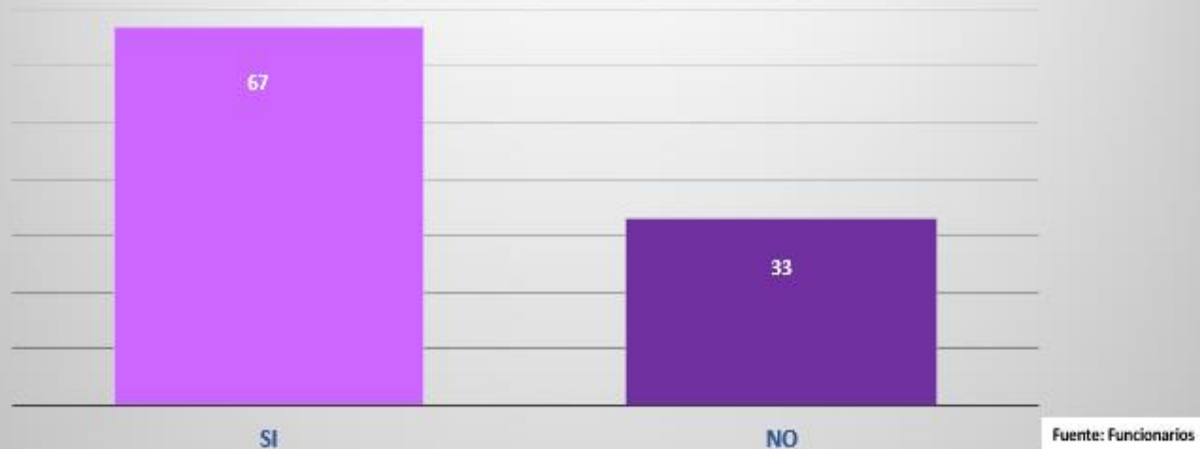
Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los funcionarios

9. ¿Conoce usted cómo debe actuar si se encuentra en una condición en que la que pueda existir un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética y conflictos de interés, sabe ante quién interponer la denuncia y cuál es el procedimiento para hacerlo?



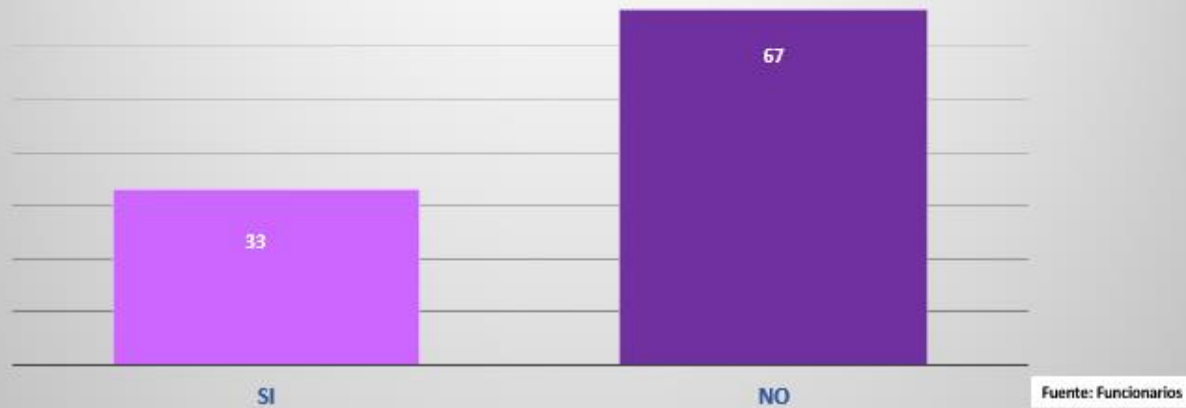
Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los funcionarios

10. ¿Considera usted que las autoridades correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas?



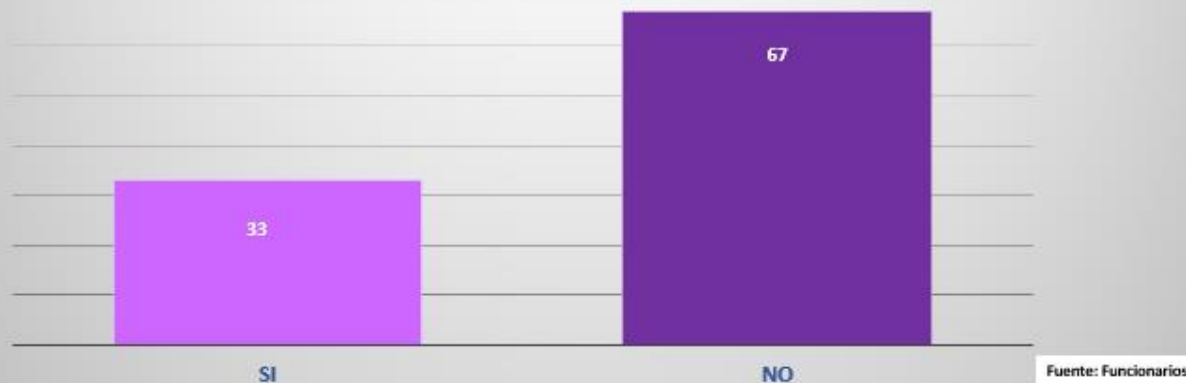
Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los funcionarios

11. ¿Considera usted que lo que dicen y hacen las autoridades superiores siempre son congruentes con los valores y principios éticos institucionales y refuerza el comportamiento esperado y el compromiso con la ética?



Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los funcionarios

12. ¿Considera que la Municipalidad de Heredia se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos?





ANEXO 2

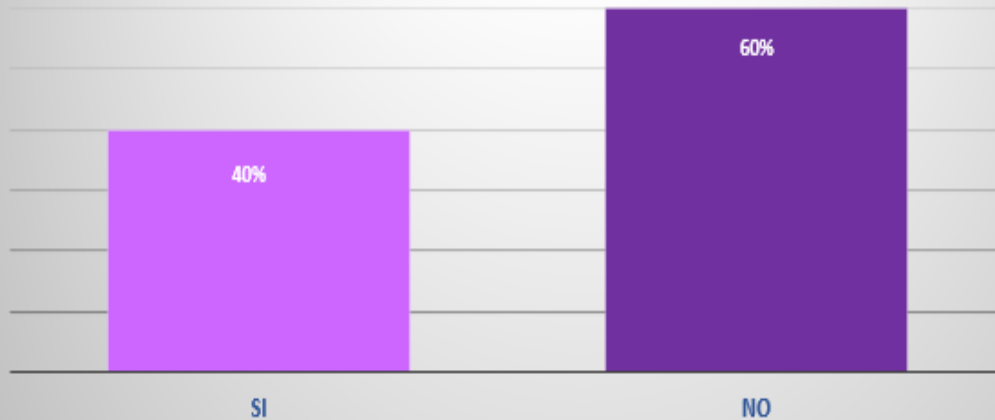
**MUNICIPALIDAD DE HEREDIA
AUDITORÍA INTERNA**

Porcentajes obtenidos en las respuestas a cuestionario de ética aplicados a los Titulares Subordinados (Si/No) (Responden 5 titulares subordinados)



Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

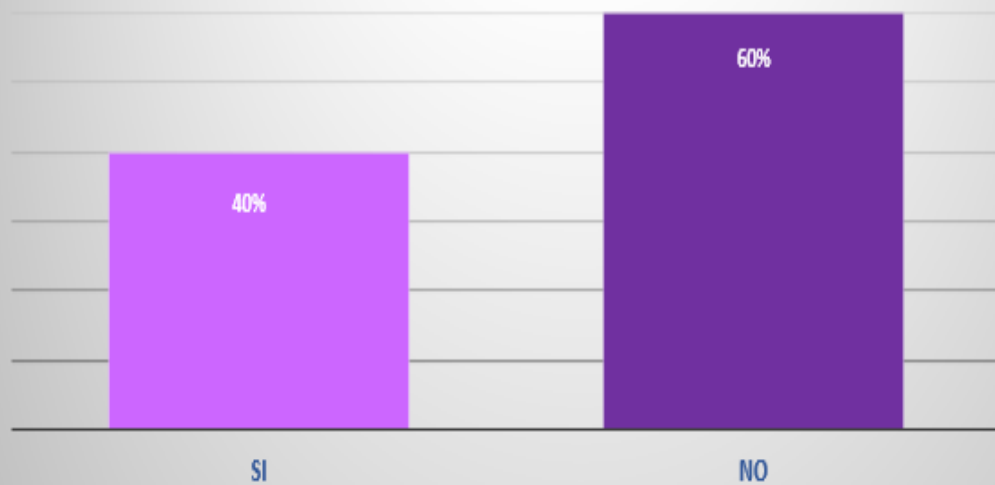
3. ¿De existir un programa de ética institucional y de conocerlo podría indicar de que se trata el mismo?



Fuente: titulares subordinados

Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

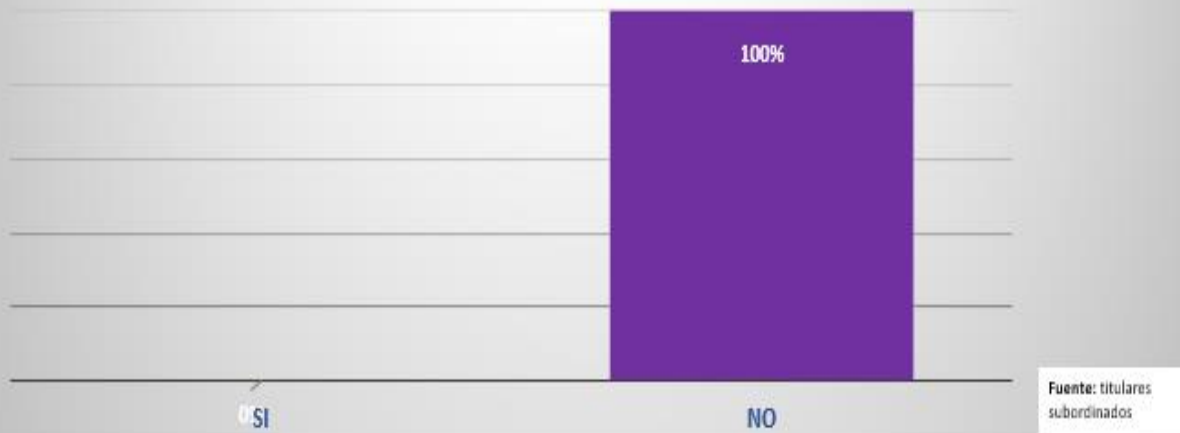
4. ¿De conocer el programa de ética institucional podría indicar si usted considera que es un programa efectivo, que se cumple a cabalidad?



Fuente: titulares subordinados

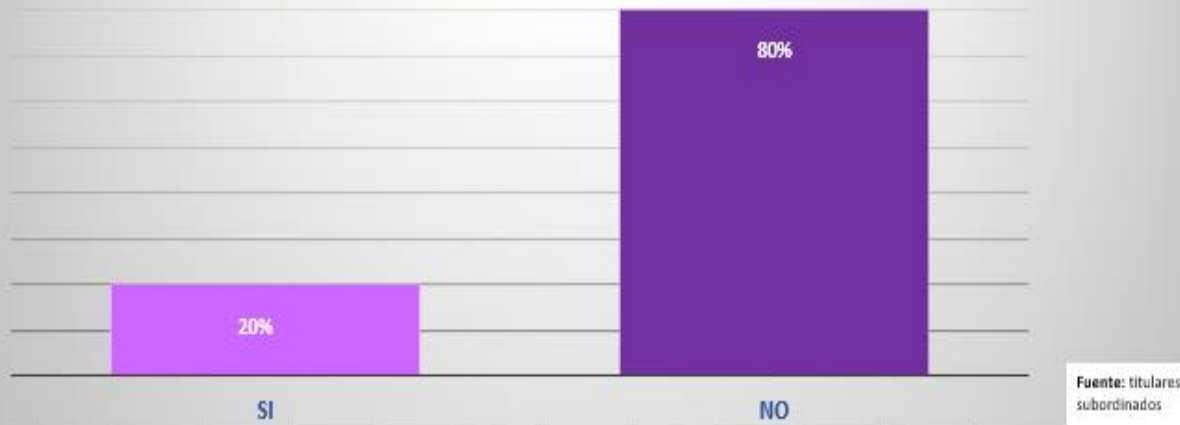
Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

5. ¿De existir y conocer el programa ético considera que se le da el seguimiento necesario al programa ético institucional?



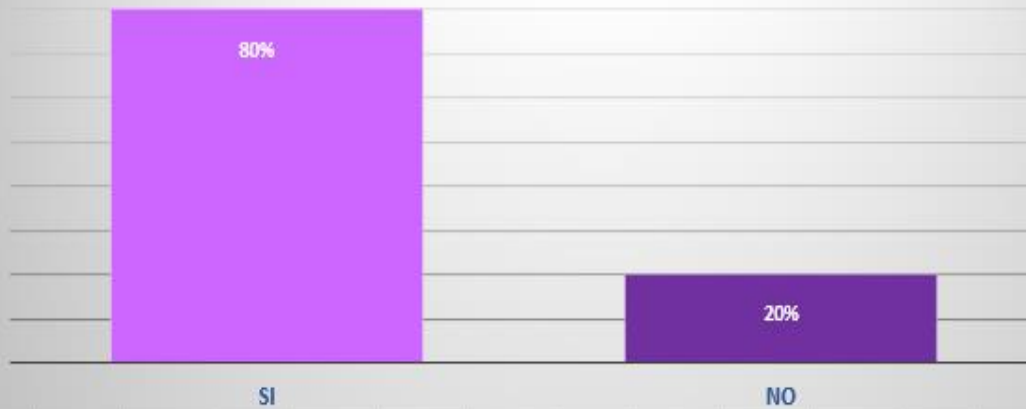
Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

6. ¿De existir y conocer el programa ético institucional su representación brinda seguimiento al mismo para que sea aplicable a los funcionarios a su cargo?



Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

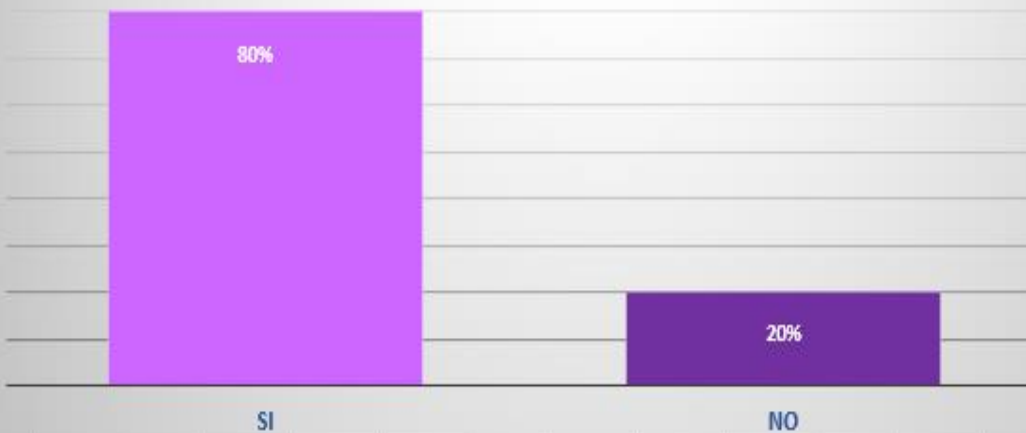
7. ¿Conoce si la Municipalidad cuenta con un Código y un Reglamento de Ética?



Fuente: titulares subordinados

Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

8. ¿Conoce si existe una Comisión de Ética Institucional?

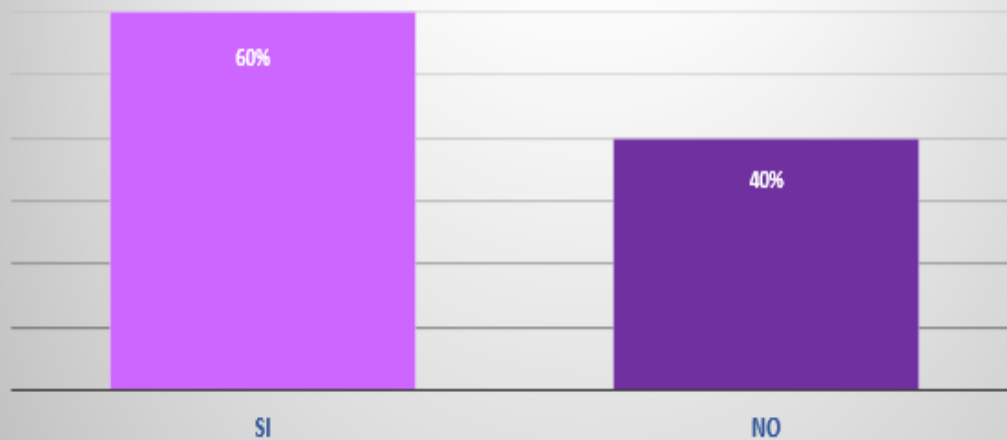


Fuente: titulares subordinados



Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

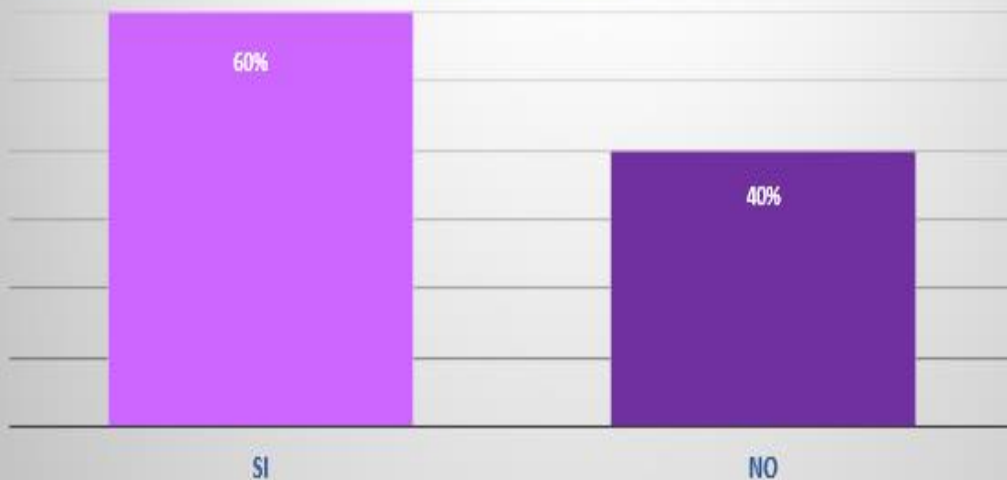
9. ¿Conoce si la Municipalidad de Heredia cuenta con una Estrategia de Ética Institucional?



Fuente: titulares subordinados

Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

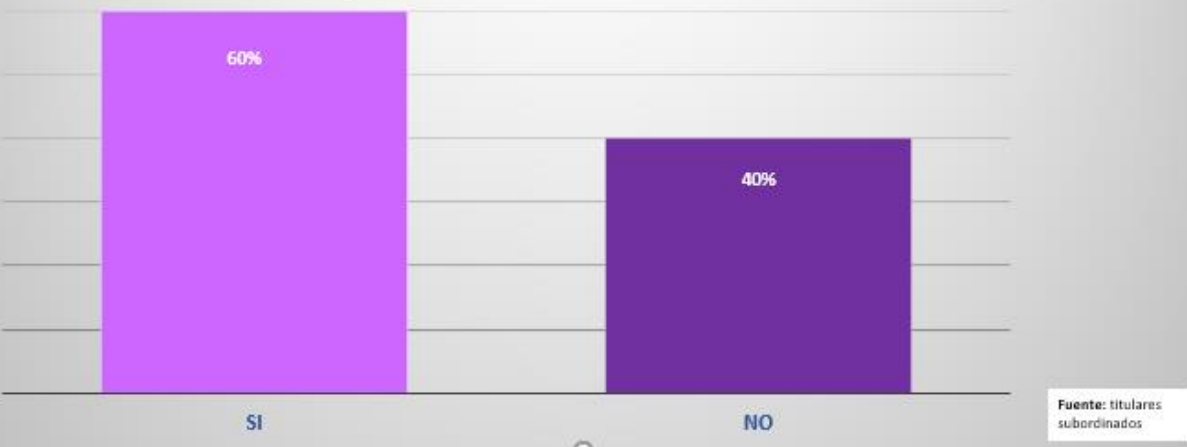
10. ¿Conoce si existe un procedimiento para la atención de denuncias, comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de intereses?



Fuente: titulares subordinados

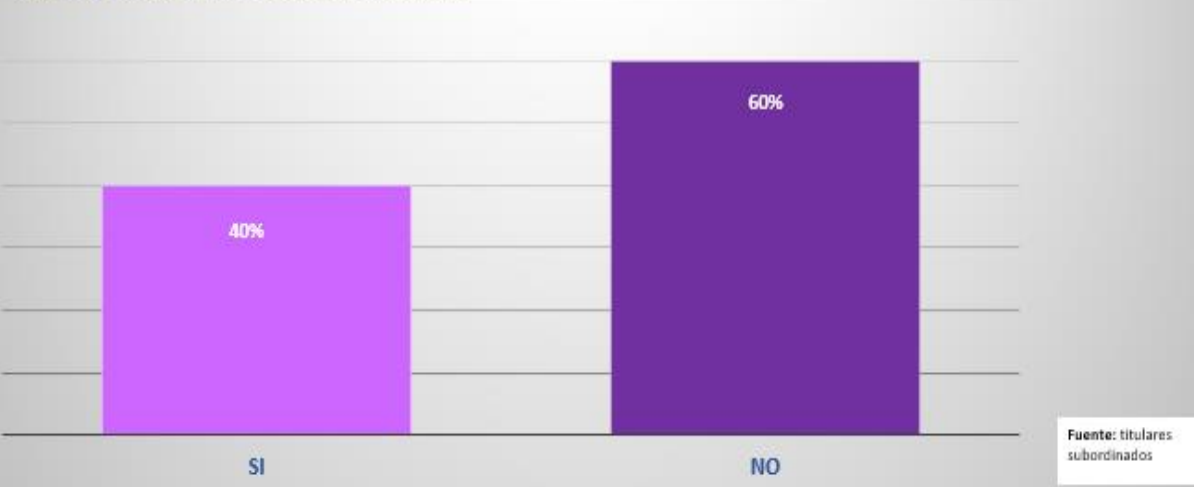
Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

11. ¿En caso de presentarse denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de interés, conoce cuál es el procedimiento que se debe seguir para atender la denuncia ética y posteriormente su seguimiento? denuncias, comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de intereses?



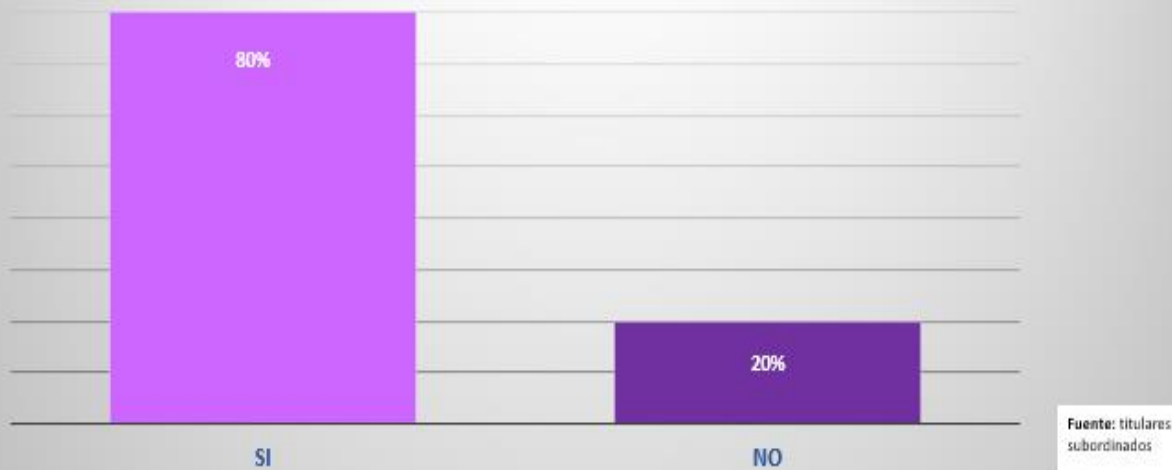
Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

12. ¿Conoce usted de algún procedimiento para la prevención y tratamiento de conflictos de interés y el manejo de conductas antiéticas?



Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

13. ¿Puede identificar cuáles son las actividades institucionales y a nivel de su dependencia más vulnerables y de alto riesgo, desde el punto de vista de la ética?



Resultados de los cuestionarios de Ética Institucional aplicados a los titulares subordinados

14. ¿Conoce si se han tomado medidas para manejar la vulnerabilidad y el riesgo en dichas actividades?

