

Santa Ana, 8 de diciembre 2023

Licdo. Gerardo Oviedo Espinoza
Alcalde municipal

Sra. Milena Blen Alvarado
Vicealcaldesa municipal

Asunto: Informe de estudio de carácter especial sobre la gestión de la integridad pública en el Gobierno Local de Santa Ana.

Estimables:

De conformidad con el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (NGASP), al Plan Anual de Auditoría Interna 2023, y ejecutada la conferencia final el día 7 de diciembre del 2023, se procede a realizar la entrega formal del **Informe de estudio de carácter especial sobre la gestión de la integridad pública en el Gobierno Local de Santa Ana.**

Se le recuerda a la Administración que los artículos N° 36 y 38 de la Ley General de Control Interno N° 8292, establece el mecanismo para la implantación de las recomendaciones de los informes de auditoría, o en caso de disentir de estas, deberá proceder conforme a lo establecido en lo citados artículos.

Atentamente;

Licdo. Giovanni Pérez Mena, CIE-AF
Profesional. de Auditoría Interna

Licda. Ana Cecilia Díaz Ruíz
Auditora Interna a.i

GOBIERNO LOCAL DE SANTA ANA AUDITORÍA INTERNA

INFORME MSA-AUI-ICI-04-016-2023

ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN EL GOBIERNO LOCAL DE SANTA ANA



Realizado por:
Licdo. Giovanni Pérez Mena

Supervisado por:
Licda. Ana Cecilia Díaz Ruíz

Diciembre, 2023

Tabla de contenido

Resumen Ejecutivo.....	3
1. Introducción.....	5
1.1 Objetivo del estudio.....	5
1.2 Alcance y procedimientos de auditoría.....	5
1.3 Responsabilidad de la administración.....	6
1.4 Valor agregado.....	6
1.5 Limitaciones.....	6
1.6 Normativa.....	6
1.7 Metodología aplicada.....	7
1.8 Generalidades sobre el objeto de auditoría.....	7
1.9 Avances de la Administración durante la Auditoría.....	8
1.10 Comunicación de Resultados de la Auditoría.....	8
2. Resultados.....	9
2.1 Componente de promoción de la integridad pública.....	9
2.1.1 Oportunidades de mejora en mecanismos para la promoción de la ética.....	9
2.1.2 Oportunidades de mejora en inducción y capacitación continua.....	11
2.2 Componente de control de riesgos para la integridad pública.....	13
2.2.1 Oportunidades de mejora en el subcomponente de talento humano.....	13
2.2.2 Oportunidades de mejora en el subcomponente de gestión de riesgos.....	14
2.3 Componente de detección y sanción de conductas contra la integridad pública.....	18
3. Conclusiones.....	21
4. Recomendaciones.....	21
4.1. Al señor Gerardo Oviedo Espinoza, alcalde municipal o a quién en su lugar ocupe el cargo.....	22

Resumen Ejecutivo

¿Qué examinamos?

La auditoría de carácter especial tuvo como objetivo evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública en el Gobierno Local de Santa Ana, conforme a lo dispuesto en el marco normativo y las sanas prácticas aplicables. Para ello, se analizaron las acciones desarrolladas por el gobierno local en tres componentes: promoción de la integridad pública (promoción de la ética, inducción y capacitación continua), control de riesgos para la integridad pública (talento humano, transparencia de la información, gestión de riesgos de corrupción) y detección y sanción de conductas contra la integridad pública (denuncias y aplicación del régimen disciplinario). El periodo analizado comprendió del 1 de enero del 2023 al 30 junio 2023 y se amplió cuando se consideró necesario.

¿Por qué es importante?

La implementación de mecanismos relacionados con la integridad pública tiene como fin fortalecer el accionar de la gestión municipal, de tal forma que esta se desarrolle generando valor público, apegado a altos niveles integridad. Razón por la cual es necesario que se cuente con un ambiente de apoyo, recursos y con un compromiso a nivel institucional que permita robustecer las capacidades del personal municipal.

Para el Gobierno Local de Santa Ana, esto resulta relevante, debido a que la implementación de mecanismos de integridad pública le permitirá prevenir, controlar y responder de forma oportuna a los riesgos de integridad pública, generando una cultura proactiva. De tal forma que la institución oriente sus esfuerzos en la generación de valor público, pero con altos niveles de integridad, que produzca confianza y credibilidad hacia los habitantes del cantón y administrados.

¿Qué se encontró?

Con base en los resultados obtenidos en la presente auditoría, se determinó que el Gobierno Local de Santa Ana, cuenta con algunos insumos orientados a una gestión de integridad, sin, sin embargo, presenta varias acciones de mejora en los diferentes componentes que le permitirían ajustarse a lo requerido por una gestión de integridad pública, conforme a las nuevas prácticas y políticas a nivel país.

En cuanto al componente de Prevención, dentro del cual se evalúa la promoción de la ética y la inducción y capacitación continua se evidencia que el gobierno local, presenta normativa interna relacionada con el tema ético, sin embargo, se encuentra desactualizada y presenta una estructura jurídica no orientadora de la conducta. Además, no ha articulado una política de gestión ética, y por ende carece de un plan de acción. En cuanto al tema de divulgación ética, esta se realiza de forma intuitiva y no basada en un plan formal de comunicación que permita garantizar su medición y efectividad. A pesar de que se cuenta con una subcomisión de ética y valores, esta no se encuentra adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores, lo cual impide contar con todos los beneficios de cooperación y asesoría que brinda.

Respecto a la inducción y capacitación continúa, se revela que carece de un programa de inducción relacionado con integridad, ética, anticorrupción y de formación constante en integridad, datos abiertos y acceso a la información pública.

Con relación al componente de Control de riesgo, el cual se compone de: talento humano, gestión de riesgos de corrupción y transparencia de la información. Se observa que, en el caso del talento humano, específicamente en el proceso de reclutamiento y selección de personal, no se deja evidencia de la aplicación de métodos utilizados para verificar el comportamiento o competencia asociada con la ética y valores institucionales. Sobre la gestión de riesgos de corrupción, la normativa interna (código de ética, marco orientador, y procedimiento de atención de denuncias), requieren ajustes con el fin de adecuarlos a los nuevos cambios del entorno y a la políticas a nivel país. El subcomponente de transparencia es un aspecto positivo que presenta el Gobierno Local, según los ítems evaluados.

Por último, en cuanto al componente de detección y sanción de conductas contra la integridad pública, se evidencia que el Reglamento Autónomo de Servicios no aborda un apartado para el manejo de conductas ímprobos, fraudulentas y corruptas. Con respecto a la atención de denuncias, esta se hace mediante correo electrónico a la dirección de contraloría de servicios y por medio de la página web municipal, sin embargo, estos medios no son canales apropiados, en el caso de este último no se observa que este claramente definido un espacio para denuncias, sino más bien orientado a inconformidades del servicio. Referente a la divulgación de los medios para presentar denuncias se observa que se utiliza la difusión mediante correos electrónicos masivos y afiches colocados en el edificio, pero no basados en una planificación, además de no evidenciarse el seguimiento de estas actividades y su impacto en el personal municipal.

¿Qué sigue?

Se emiten recomendaciones al Alcalde, para que, según sus competencias con respecto al componente de promoción de la integridad pública: se adscriba, a la subcomisión de ética y valores al Sistema Nacional de Ética y Valores, se realice un diagnóstico de la ética institucional, se actualice y se reforme el código de ética, se elabore, formalice, divulgue la política de gestión ética y plan anual de comunicación del tema ético, programa de inducción sobre integridad, ética y anticorrupción, y de formación en datos abiertos y derechos de la ciudadanía de acceso a la información pública.

Con respecto al componente de control de riesgo para la integridad: - Documentar los métodos para verificar el comportamiento o competencias asociadas a la ética y valores institucionales durante el proceso de reclutamiento y selección de personal. -Incorporar en la evaluación del desempeño evidencia documental que valide el resultado, además de dar seguimiento, devolución y explicación del resultado obtenido. Además, con respecto al componente de detección y sanción de conductas contra la integridad se debe: incluir en la normativa los tópicos de conductas ímprobos, fraudulentas y corruptas, conflictos de intereses. revelación de intereses privados. También mejorar los canales de denuncia, para que sean más adecuados, accesibles, confiables e innovadores, así como su divulgación.

1. Introducción

El país en los últimos años ha experimentado un aumento en los escándalos de corrupción en el sector público. Lo cual ha originado que se dé un deterioro en la confianza depositada por la ciudadanía en los funcionarios públicos. Con la incorporación de Costa Rica a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se realizó un análisis a nivel país sobre integridad pública y de revisión de la estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción (ENIPC) recientemente adoptada y que constituye un elemento clave hacia un sistema de integridad coherente.

La gestión de integridad pública es un enfoque más amplio y no se limita al tema ético, que era el evaluado o fiscalizado por la Contraloría y las auditorías internas. Este nuevo enfoque aborda tres componentes denominados: Prevención (promoción de la ética, inducción y capacitación continua), Control (talento humano, gestión de riesgos de corrupción, transparencia de la información) y Sanción (denuncias y aplicación del régimen disciplinario), que le permiten establecer las acciones necesarias para mitigar los riesgos de corrupción, fraude, conflictos de interés, y fortaleciendo la gestión sobre estos.

Desde esta perspectiva, resulta de suma importancia para el gobierno local conocer el nivel de cumplimiento de los componentes de la gestión de integridad, que le permita tomar las acciones correctivas necesarias o la implementación de nuevos mecanismos. De tal forma que la institución oriente sus esfuerzos en la generación de valor público, pero con altos niveles de integridad.

Por tal motivo de conformidad con el plan anual de la auditoría interna 2023 y el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, se procedió a realizar en conjunto con la Contraloría General de la República un estudio de carácter especial sobre la gestión de integridad pública en el Gobierno Local de Santa Ana.

1.1 Objetivo del estudio

El objetivo del estudio es evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública en el Gobierno Local de Santa Ana, conforme a lo dispuesto en el marco normativo y las sanas prácticas aplicables.

1.2 Alcance y procedimientos de auditoría

El estudio abarca el análisis de la implementación de prácticas y mecanismos en promoción de la integridad pública (promoción de la ética, inducción y capacitación continua) control de

riesgos para la integridad pública (talento humano, gestión de riesgos de corrupción, transparencia de la información), detección y sanción de conductas contra la integridad pública (denuncias y aplicación de régimen disciplinario). El cual comprende el primer semestre 2023, y se amplió cuando se consideró necesario.

1.3 Responsabilidad de la administración

Es importante señalar que la veracidad y exactitud de la información en la que se basó este estudio para llegar a los resultados obtenidos en el presente informe es responsabilidad de la administración municipal.

1.4 Valor agregado

Con esta auditoría se pretende orientar a la administración municipal en las áreas y aspectos de mejora que debe implementar para lograr alcanzar una gestión de integridad pública conforme a la normativa y a las mejores prácticas. Con el fin de que los esfuerzos en la generación de valor público, se traduzca en un mejor desempeño institucional, apegado a la integridad pública, brindando servicios de calidad a los ciudadanos del cantón de Santa Ana.

1.5 Limitaciones

En el desarrollo del estudio no se presentó ninguna limitación en el acceso a la información, debido a que los funcionarios atendieron a tiempo las solicitudes de información.

1.6 Normativa

- a) Ley General de la Administración Pública, n.º 6227
- b) Ley General de Control Interno n.º 8292.
- c) Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
- d) Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
- e) Ley Marco de Empleo Público n.º 10159
- f) Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE).
- g) Estrategia Nacional de integridad y prevención de la corrupción.
- h) Lineamientos para las Comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales en la gestión ética.

- i) Manual para elaboración de códigos de ética y conducta en el sector público costarricense.
- j) Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos.
- k) Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el SEVRI
- l) Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI).
- m) Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el SEVRI
- n) Norma modelo sobre regulaciones disciplinarias relacionadas con conductas ímprobas, fraudulentas y corruptas.
- o) Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la Integridad en la Función Pública.
- p) Decreto: Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 40200-MP-MEIC-MC

1.7 Metodología aplicada

En la presente fiscalización se emplearon, entre otras técnicas de auditoría, las siguientes:

- a) La auditoría se realizó de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público.
- b) Identificación de los procesos o unidades involucradas con cada uno de los componentes fundamentales de la gestión de integridad.
- c) Solicitudes de información mediante oficios a las diferentes encargados o jefaturas identificados para los componentes de integridad.
- d) Análisis de la normativa legal y técnica aplicable
- e) Análisis de la información disponible en la página web municipal.
- f) Utilización de herramienta suministrada por la Contraloría General de la República para determinar la gestión de integridad pública en el gobierno local.

1.8 Generalidades sobre el objeto de auditoría

En la actualidad el país sufre un deterioro de la ética y la prevención de la corrupción, estas debilidades en integridad eventualmente podrían limitar el progreso socioeconómico del país y disminuir la confianza en las autoridades.

Razón por la cual producto de los estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se requiere que el país avance en políticas de integridad.

La gestión de la integridad pública no se limita únicamente al tema ético, sino que es más integral, abordando otros aspectos necesarios para una eficiente gestión pública.

La integridad pública se basa en tres componentes a saber: Promoción de la integridad pública, en el cual se evalúa la promoción de la ética, inducción y capacitación continua. En el caso del componente de control de riesgos para la integridad pública, se consideran los aspectos de talento humano, gestión de riesgos y transparencia de información. El tercer

componente es la detección y sanción de conductas contra la integridad pública, en el cual se mide las denuncias y aplicación del régimen disciplinario.

En la siguiente ilustración se observa su composición:

ILUSTRACIÓN 1



En el caso del Gobierno Local de Santa Ana, es sumamente relevante debido a que tiene la labor de administrar los intereses y servicios de los ciudadanos del cantón, con eficiencia y eficacia, sobre una base de integridad pública, que únicamente puede mejorarse a partir de una evaluación integral de cada uno de los componentes.

1.9 Avances de la Administración durante la Auditoría

La comisión institucional de control interno, en acta 01-2023, del 26 de octubre de 2023, acuerda realizar algunas mejoras a la normativa interna, y elaborar un cronograma sobre las fechas para desarrollarlo en diciembre 2023 y el año 2024, lo cual es un aspecto a valorar, sin embargo, es necesario que se realicen los ajustes correspondientes para que se incorporen los resultados obtenidos producto de este estudio de fiscalización.

1.10 Comunicación de Resultados de la Auditoría

Los resultados del estudio se comentaron el día 7 de diciembre del 2023, por medio de la plataforma virtual “TEAMS”, a las 11 horas con 02 minutos, y finalizada a las 12:05 pm en reunión convocada por la Auditoría Interna, mediante oficio **MSA-AUI-04-135-2023** del 16 de noviembre de 2023, con la participación de la señora Milena Blen Alvarado, vicealcaldesa municipal, además se invitó mediante correo electrónico a: Licda. Melissa Quesada Villalobos, coordinadora de comisión de control interno, Licda. Marilú Sánchez Venegas, integrante de la comisión de control interno, Licda. Ana Julia Mena Arias, encargada de recursos humanos a.i, Licda. María Pérez Angulo, miembro de la subcomisión de ética y valores (ausencia justificada), Licdo. Jorge A. Soto Argüello, coordinador de control interno, Licdo. Giovanni Pérez Mena, profesional de auditoría interna, y Licda. Ana Cecilia Díaz Ruíz, auditora interna a.i.

2. Resultados

2.1 Componente de promoción de la integridad pública.

Este componente está compuesto por: Promoción de la ética, inducción y capacitación continua, los resultados se describen a continuación:

2.1.1 Oportunidades de mejora en mecanismos para la promoción de la ética.

Condición:

En términos generales el Gobierno Local de Santa Ana, si bien cuenta con normativa relacionada con la ética, como lo es el código de ética y programa ético, estos no han sido actualizados en los últimos cinco años, ni se ha gestionado un diagnóstico para conocer el estado de la ética institucional. Debido a lo anterior, es que el Código de Ética vigente mantenga una estructura jurídica, y no orientadora de la conducta.

Por otro lado, no se cuenta con una política sobre gestión ética y por ende carece de un plan de acción. En cuanto a la divulgación del tema ético a los funcionarios esta se realiza de forma intuitiva y no se basa en un plan formal de comunicación, lo que limita su alcance y efectividad.

Además, se determinó que a pesar de que la institución cuenta con una subcomisión de ética y valores, esta no se encuentra adscrita al Sistema Nacional de ética y valores.

Criterio

Norma de Control Interno para el sector público (N-2-2009-CO-DFOE)

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

Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción

“2.1.1. Consolidar a la Comisión Nacional de Ética y Valores (CNEV) como el ente técnico en materia de gestión ética encargado de dirigir y coordinar el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV.)

2.1.2. Desarrollar una estrategia para lograr una efectiva adhesión de las instituciones al SNEV.”

Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética

“Posicionamiento: Implica la formalización del compromiso del o de la jerarca, el establecimiento de una estructura funcional conformada por la Comisión de Ética y Valores, y lo óptimo es contar también con la Unidad Técnica de Ética y Valores. También incluye la capacitación del personal de estas instancias y la elaboración de su plan de trabajo.”

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

“3. Comunicación y formación: Corresponde al proceso de comunicación de los valores compartidos, al manual o código y demás elementos del marco ético institucional, así como a la creación de mecanismos de retroalimentación y consulta para las personas funcionarias. También contempla procesos de capacitación y formación en el tema que deben ser sistemáticos y permanentes en cada etapa del proceso.” Resaltado no es del original)

“4. Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional: Ejecución de la política ética y su plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos institucionales, así como la atención oportuna de los hallazgos y deficiencias determinadas con el diagnóstico. Este plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos se inserta en las metas de los planes estratégicos y anuales institucionales.” (Resaltado no es del original)

“5.4. Funciones de las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales (...): Verificar todo lo relativo a la participación, divulgación, implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y mejora del proceso de gestión ética, mediante su programa ordinario de trabajo y rendir el informe oportunamente al o a la jerarca.” (Resaltado no es del original)

Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense.

“3. Declaración de valores compartidos. Como mínimo se deberá tomar el criterio de una muestra representativa de las personas trabajadoras de la organización (o un censo, cuando las circunstancias lo permitan) y, en algunas organizaciones con mayor capacidad operativa, también se pueden consultar otros públicos de interés como son personas usuarias, proveedoras, otras organizaciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales, asociaciones gremiales, entre otras”

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

*“La aprobación final del código no implica que este sea inmutable, si bien no es conveniente realizar modificaciones frecuentes, sí es prudente revisar el contenido con el fin de corregir errores que se detecten con el paso del tiempo y, eventualmente, podrán hacerse réplicas al diagnóstico de oportunidad con el fin de valorar si se amerita un cambio o redefinición de valores. Se recomienda que el plazo de revisión sea a los cinco años de la aprobación.”
(Resaltado no es del original)*

Causa:

-Los aspectos señalados se origina producto de una falta de monitoreo de normativa que permita la actualización y revisión de esta para que responda a los cambios del entorno, incluyéndose nuevas formas, metodologías y estructura, que permita el fortalecimiento de la ética.

-Además, el hecho de que la subcomisión de ética y valores no adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores, por considerarse no vinculante.

Efecto:

-El hecho de que la normativa no este actualizadas y que no se cuente con política de gestión de ética, aunado a que la subcomisión no este adscrita al Sistema de Nacional de ética y valores, provoca o limita que se interiorice la cultura ética en el personal municipal y con ello se asume un nivel de riesgo alto, que podrían generar comportamientos o conductas antiéticas por parte de los funcionarios municipales que brindan el servicio a los ciudadanos.

2.1.2 Oportunidades de mejora en inducción y capacitación continúa.

Condición:

El gobierno local presenta oportunidades de mejora en cuanto a las acciones a ejecutar para cumplir con los elementos de inducción y capacitación continua, las cuales se detallan a continuación:

- De acuerdo con la información suministrada por el proceso de recursos humanos, mediante oficio **MSA-GAD-RRH-04-194-2023**, se carece de un programa de inducción que incluya la formación relacionada con la integridad, ética y anticorrupción, debido a esto no se realiza una formación continua en estos temas.

Según el último informe de clima laboral realizado en el año 2020, los funcionarios señalaron en los puntos de lealtad, integridad, transparencia, honestidad y probidad que estos valores no son generalizados en la práctica laboral de toda la población del gobierno local, de igual forma en cuanto al punto de responsabilidad, manifestaron la necesidad de que existan un proceso formal de inducción.

- Con respecto a programas de formación continua para el personal sobre integridad, así como relacionada con datos abiertos y derechos de la ciudadanía al acceso a la información pública, estos no se han desarrollado en el período de revisión.

Criterio

Ley Marco de Empleo Público

“Artículo 9.b) Es responsabilidad de las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos [...] verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, las responsabilidades y las funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto.” (Resaltado no es del original)

“Artículo 23.a) La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las entidades y los órganos incluidos, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas, estimulando su progresión profesional y la instrucción sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño. (Resaltado no es del original)

Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción

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

“5.1.1. Capacitar a los funcionarios públicos en materia de datos abiertos y publicación oficiosa de información pública.”

Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética

“3. Comunicación y formación. (Ver pág. nº 10)

Causa:

-Las situaciones señaladas se originan producto de una débil gestión institucional, falta de seguimiento, involucramiento, supervisión o desconocimiento de la relevancia de este tema para el funcionamiento institucional, que impide que se generen programas de inducción y capacitación conforme a los cambios del entorno.

Efecto:

-Las situaciones expuestas generan que el gobierno local no este proporcionando al personal municipal los conocimientos necesarios en los temas de integridad, ética, anticorrupción, datos

abiertos y acceso a la información, que puede provocar un servicio no alineado a los niveles de integridad requeridos en la función pública.

2.2 Componente de control de riesgos para la integridad pública.

Este componente está conformado por: talento humano, gestión de riesgos de corrupción y transparencia de la información, los resultados se describen a continuación:

2.2.1 Oportunidades de mejora en el subcomponente de talento humano.

Condición:

Según la información suministrada por el proceso de recursos humanos, señala que, durante el proceso de reclutamiento y selección de personal, se utilizan diversos reactivos durante la entrevista para conocer la exposición de competencias relacionadas con la ética, solicitándose a los participantes que demuestren sus experiencias relacionadas con este tema, sin embargo, no se proporcionó ninguna evidencia que respaldara lo explicado anteriormente.

En cuanto al tema la evaluación de desempeño presenta mejoras, debido a que falta registro documental de evidencia que respalde la calificación de personal, así como bitácoras de registro de incidentes, además del seguimiento, devolución y explicación de resultados a la persona evaluada.

Criterio:

Norma de Control Interno para el sector público (N-2-2009-CO-DFOE)

4.4.1 Documentación y registro de la gestión institucional. El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las medidas pertinentes para que los actos de la gestión institucional, sus resultados y otros eventos relevantes, se registren y documenten en el lapso adecuado y conveniente, y se garanticen razonablemente la confidencialidad y el acceso a la información pública, según corresponda.

Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos

“1.2 Reclutamiento y selección. Los procesos de Reclutamiento y Selección del personal deben contar con indicadores éticos tanto del proceso en sí, como de las personas oferentes y evaluadoras. A saber: (...)”

Estudios: Se utilizan métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales. Por ejemplo: Estudios de vida y costumbres, pruebas psicológicas o psicométricas, cuestionarios, visitas, entrevistas, entre otras (...).

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

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

Causa:

-Los aspectos señalados se originan producto de la falta de formalización y documentación de las actividades ejecutadas durante el proceso de reclutamiento y selección, así como de lineamientos respecto al registro documental de los documentos o evidencia que respalda la calificación del personal.

Efecto:

-La ausencia de formalización y documentación de las actividades que se realizan o ejecutan, ocasionan que estas no puedan ser medibles y mejorarse, además de limitar la transparencia al no contarse con evidencia que sustente o respalde las evaluaciones del personal.

2.2.2 Oportunidades de mejora en el subcomponente de gestión de riesgos.

Condición:

Según la información suministrada el gobierno local cuenta con un Código de Ética que direcciona el actuar del funcionario municipal, sin embargo, tiene oportunidades de mejora en los siguientes aspectos:

- Que el código de ética incluya tópicos de: revelación de intereses privados que comprometan la imparcialidad y la objetividad, actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública, mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de intereses, régimen de recepción de donaciones y obsequios, revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes.

En cuanto a la atención de denuncias, se observa que se cuenta un procedimiento denominado “*El procedimiento para la atención de denuncias contra el código de ética (ALC-CCI-P01)*”, lo cual es incorrecto, debido a que el código de ética no es un instrumento sancionatorio sino de orientación de la conducta.

Con respecto al documento denominado: *Marco orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI)*, este fue actualizado en el año 2020, que si bien incluye la categorización de los riesgos de corrupción no contempla riesgos de corrupción, por otro lado la política integral para la prevención de la corrupción detalla los tipos de actos de fraude y corrupción pero no relativos a: recursos humanos, administración financiera, contratación administrativa, transferencia de recursos, otorgamiento de permisos, trámites administrativos, manejo de información, actividades en las que se da una alta injerencia política, atención de denuncias entre otros.

Criterio:

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

***Artículo 40.-Prohibición.** Se prohíbe terminantemente a los servidores públicos recibir dádivas, obsequios, regalos, premios, recompensas o cualquier otra ventaja como retribución por actos u omisiones inherentes a sus cargos.*

***Artículo 41.-Destino de los bienes.** Los bienes recibidos por un funcionario público, como gesto de cortesía o costumbre diplomática por parte de un sujeto de Derecho Internacional, serán considerados bienes propiedad de la Nación siempre que su valor sea superior a un salario base.*

***Artículo 42.-Excepciones.** Para efectos de este Reglamento, las condecoraciones y los galardones de carácter honorífico, cultural, académico o científico no se considerarán obsequios y quedan exceptuados de la prohibición del artículo 40 de este Reglamento.*

***Artículo 43.-Deber de informar.** Todo servidor público, incluidos los destacados en sedes diplomáticas en el extranjero, que reciba un obsequio como gesto de cortesía o costumbre diplomática, o que reciba condecoraciones o galardones de carácter honorífico, cultural, académico o científico, se encuentra obligado, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su recepción a reportarlo al jerarca y a la auditoría interna de la entidad u órgano público respectivo. Asimismo, deberá indicar la estimación del valor aproximado del bien recibido. Si el bien es recibido por el jerarca, deberá reportarlo únicamente a la auditoría interna.*

*En caso de que el funcionario no se encuentre en el país, el plazo iniciará a partir del día hábil siguiente a su regreso al país, excepción hecha de los servidores destacados en las sedes diplomáticas en el extranjero, para quienes el plazo comenzará a correr en forma inmediata.”
(Resaltado no es del original)*

Norma de Control Interno para el sector público (N-2-2009-CO-DFOE)

“2.3.1 Factores formales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a:

d. (...) las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.”

“2.3.3 Integración de la ética a los sistemas de gestión: Los sistemas de gestión deben incorporar, como parte de las actividades de control, consideraciones de tipo ético que garanticen razonablemente un desempeño ajustado a altos estándares de comportamiento, que permitan una cabal rendición de cuentas ante los sujetos interesados. En ese sentido, debe prestarse especial atención a los sistemas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. (Resaltado no es del original)

Directriz general para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la Función Pública

“Artículo 6°.- Marco regulatorio institucional. Cada entidad u órgano deberá contar con normativa interna para vincular los principios y normas de integridad que regulan el correcto ejercicio de la función pública con los riesgos específicos de corrupción identificados a lo interno de cada una de las instituciones (...).

En la emisión de normativa interna, cada institución deberá considerar, al menos, la inclusión de los siguientes tópicos:

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

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

Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción

“4.1.1. Apoyar la implementación del Marco General de Identificación de Riesgos de posibles actos de corrupción en los procesos de contratación administrativa.”

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

Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense

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

Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI)

“3. Áreas de particular sensibilidad y exposición a presentar riesgos de actos contrarios a la integridad o de corrupción:

(...)

Recursos humanos (...)

Administración financiera (...)

Contratación administrativa (...)

Transferencia de recursos (...)

Otorgamiento de permisos (...)

Trámites administrativos (...)

Manejo de información confidencial o de uso restringido (...)

Actividades en las que se da una alta injerencia política (...)

Atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas de corrupción y conflictos de intereses (...)

Otros relevantes de acuerdo con la actividad de la organización y del nivel de riesgo que conllevan.”

Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI).

“4.6. Revisión de riesgos. En relación con los riesgos identificados, se deberá dar seguimiento, al menos, a:

a) el nivel de riesgo;

b) los factores de riesgo;

c) el grado de ejecución de las medidas para la administración de riesgos;

d) la eficacia y la eficiencia de las medidas para la administración de riesgos ejecutadas.

La revisión de riesgos deberá ejecutarse de forma continua y la información que se genere en esta actividad deberá servir de insumo para:

a) elaborar los reportes del SEVRI;

b) ajustar de forma continua las medidas para la administración de riesgos; y

c) evaluar y ajustar los objetivos y metas institucionales.

Causa:

-Los aspectos señalados se originan producto de la falta seguimiento y monitoreo que permita de manera oportuna actualizar la normativa para que responda a los nuevos cambios del entorno y a las políticas a nivel país de gestión de integridad.

Efecto:

-La ausencia de actualización en la normativa en el tema de riesgos de corrupción ocasiona que esta no sea gestionada de forma apropiada, ocasionando que no se valoren las áreas más vulnerables para este tipo de riesgos, y que eventualmente puedan materializarse ocasionando pérdidas económicas y deterioro de la imagen del gobierno local.

2.3 Componente de detección y sanción de conductas contra la integridad pública.

Dentro de este componente se evalúa la normativa existente, los aspectos fundamentales que debe tener un procedimiento de atención de denuncia, así como la divulgación de los medios y formas de presentación de denuncias.

2.3.1 Oportunidades de mejora en el subcomponente de denuncias y aplicación del régimen disciplinario

Condición:

Según la información suministrada existe oportunidades de mejora con respecto al manejo de conductas ímporas, fraudulentas y corruptas, debido a que actualmente el Reglamento Autónomo de Servicios carece de un apartado o sección que aborde este tema, que permita llenar la necesidad de orientación más cercana y descriptible, para el actuar en la función pública.

Con respecto al procedimiento para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, si bien existe un *Procedimiento para atención de denuncias contra el código de ética* (ALC-CCI-P01), tal y como se comentó en los apartados anteriores, este instrumento no aborda los elementos necesarios para una prevención de corrupción, fraude o falta al deber de probidad.

En cuanto a los canales internos para la recepción de denuncias, según el procedimiento estas se canalizan por medio de la Contraloría de Servicios a la dirección de correo o por medio de la página web municipal. Sin embargo, estos medios no son canales apropiados, en el caso de este último no se observa que este claramente definido un espacio para presentación de denuncias, sino más bien orientado hacia las inconformidades de los servicios municipales.

Con relación a la divulgación de los medios para presentación de denuncias, esta se realiza mediante afiches colocados en algunas partes del edificio y también mediante difusión masiva de correos electrónicos, la cual se ha mantenido desde varios años, sin ningún cambio significativo. Además, no se evidencia que se realicen actividades de seguimiento del impacto o resultados de esta divulgación en la población municipal

Criterio:

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

Artículo 13.-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, la autoridad respectiva dispondrá su archivo sin más trámite.

Norma de Control Interno para el sector público (N-2-2009-CO-DFOE)

“2.3.1 Factores formales de la ética institucional.” (Ver pág. nº10)

Norma modelo sobre regulaciones disciplinarias relacionadas con conductas ímprobas, fraudulentas y corruptas

“La positivización de conductas dentro de los Reglamentos Autónomos de Servicios (RAS), es una forma para llenar una necesidad de orientación e información más cercana y más descriptible, para que las actuaciones que se dan en la función pública cumplan con los deberes éticos, pero también vinculándolos con el deber de probidad exigible a cualquier persona que se haya comprometido con el servicio público.”

“Artículo 0. Evitar, revelar y gestionar los conflictos de intereses.

Artículo 1. Prohibición de solicitar y aceptar regalos y otros beneficios.

Artículo 2. Obsequios dirigidos a familiares.

Artículo 3. Regalos del personal a cargo

Artículo 4. Invitaciones a eventos recreativos, comidas y otras atenciones sociales.

Artículo 5. Prohibición de realizar actividades privadas incompatibles.

Artículo 6. Prestación de servicios a terceros.

Artículo 7. Relaciones y actos inconvenientes.

Artículo 8. Solicitud de colaboración para la institución.

Artículo 9. Participación en actividades organizadas o patrocinadas por proveedores y aceptación de obsequios.

Artículo 10. Aceptación de trato preferente.

Artículo 11. Revelar los intereses privados comprometedores.

Artículo 12. Revelar situaciones sobrevinientes.

Artículo 13. Deber de abstención.

Artículo 14. Aprovechamiento indebido del cargo, prestigio, influencia y otros elementos asociados.

Artículo 15. Pago por discursos, conferencias o actividades similares.

Artículo 16. Uso de los bienes, materiales y útiles de la oficina.

Artículo 17. Emisión de cartas de recomendación.

Artículo 18. Uso indebido de información.

Artículo 19. Colaboraciones para viajes, pago de estudios y otras liberalidades.

Artículo 20. Participación política y uso indebido del cargo para beneficio de agrupaciones políticas.

Artículo 21. Cabildeo.

Artículo 22. Papel de jefaturas en el manejo de los conflictos de intereses.

Artículo 23. Manejo de información privada de colaboradores.

Artículo 24. Consideración de los conflictos de intereses en procesos de selección de personal.

Artículo 25. Incompatibilidades para la contratación administrativa”

Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la Integridad en la Función Pública

“Artículo 7º.- Obligación de las instituciones de detectar y sancionar la corrupción. Cada entidad y órgano deberá adoptar las medidas necesarias para facilitar y garantizar un trámite adecuado de las denuncias que se presenten sobre actos de corrupción y faltas al deber de probidad en la función pública, asegurando la protección de la persona denunciante y de los testigos e incorporando los siguientes contenidos:

- a) Canal interno (...)*
- b) Tramitación (...)*
- c) Confidencialidad del denunciante (...)*
- d) Prevención de represalias laborales (...)*
- e) Independencia del régimen de responsabilidad administrativa (...)”*

Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción

“3.2.2. Fortalecer los canales y mecanismos de recepción de denuncias electrónicas confidenciales por los servidores públicos.”

Causa:

-Los aspectos señalados se originan producto de la falta de seguimiento y monitoreo de la normativa interna por parte del gobierno local.

-No estar adscrito al Sistema Nacional de Ética y Valores, que le proporcione información relevante y actualizada sobre los cambios y mejores prácticas en el tema de ética y valores.

Efecto:

-La ausencia de actualización de normativa por parte del gobierno local, provoca rezagos que impiden que estas herramientas, incluyan elementos fundamentales para la presentación de denuncias. Además, si no se mejora la divulgación de los medios y formas, tienen como efecto el desconocimiento, falta de claridad en la forma que deben presentarse, impidiendo con ello que se realicen las investigaciones que correspondan.

3. Conclusiones

La gestión de la integridad pública es un nuevo enfoque mucho más amplio a lo que antes se evaluaba que era el tema ético en las instituciones. Bajo esta perspectiva este nuevo modelo pretende orientar al Gobierno Local de Santa Ana, en aquellos elementos fundamentales y básicos necesarios para implementar una gestión de integridad, que permita prevenir, fortalecer la ética, y crear una cultura de legalidad que minimice los actos de corrupción.

De este estudio se evidencia que el gobierno local ha realizado esfuerzos en tener un código de ética, un programa ético, una política integral de prevención de la corrupción, y divulgación de valores, así como de disponer de canales de denuncia. Sin embargo, estos instrumentos deben actualizarse y adaptarse a los cambios del entorno y responder a las nuevas políticas a nivel país. Otro aspecto, positivo es que el gobierno local en el subcomponente de transparencia de la información mantiene un nivel aceptable, debido a que esta se encuentra disponible y es accesible a la ciudadanía por medio de su página web y el sitio de datos abiertos.

El ente local cuenta con retos importantes para lograr una gestión de integridad pública acorde con los nuevos enfoques y **modelos, que requiere de liderazgo, compromiso, recursos económicos, seguimiento, evaluación que permitan ir midiendo este proceso, el cual debe ser continuo y no de forma reactiva.**

Es importante señalar que el gobierno local, cuenta con insumos importantes que le permitirían reducir las brechas al enfoque de gestión de integridad pública, realizando ajustes a su funcionamiento institucional. Entre los cuales se detallan: adaptar las normativas internas, inclusión en los procesos de inducción y formación, capacitación, mejora de los canales de denuncia, inclusión de elementos fundamentales del código de ética, valoración y seguimiento de los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

Considerando lo anterior, resulta esencial que los resultados obtenidos producto de esa fiscalización se atiendan, pues son oportunidades de mejora que le permitirá al gobierno local fortalecer sus procesos y mejorar su gestión, de tal forma que sea más íntegra, transparente controlada y documentada de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico.

4. Recomendaciones

De conformidad con lo que establece la Ley General de Control Interno, es deber del jerarca y de los titulares subordinados, analizar e implantar en forma inmediata, las recomendaciones que emita esta Auditoría Interna en sus funciones de fiscalización.

En virtud de lo anterior, esta Auditoría Interna se permite girar las siguientes recomendaciones:

4.1. Al señor Gerardo Oviedo Espinoza, alcalde municipal o a quién en su lugar ocupe el cargo

Componente de promoción de integridad

4.1.1. Elaborar, formalizar, actualizar, divulgar, implementar e instruir las acciones correspondientes que permitan definir los siguientes aspectos:

- Adscribir la subcomisión de ética y valores al Sistema Nacional de ética y valores.
- Elaborar un diagnóstico de la ética institucional.
- Actualizar el Código de Ética para que su estructura no sea jurídica, sino más bien orientadora y que incorpore los resultados del diagnóstico de ética institucional.
- Elaborar, formalizar y divulgar la política de gestión ética institucional.
- Elaborar, e implementar el Plan anual de comunicación del tema ética

Con el fin de subsanar el punto 2.1.1 de este informe.

- a) A más tardar el 29 de febrero 2024 un oficio haciendo constar que se ha diseñado un plan de acción para atender los puntos anteriores, con fecha de inicio, final y responsable de su ejecución.
- b) Dos informes de avance (30 junio de 2024 y 01 de diciembre 2024), sobre el avance del cumplimiento del plan de acción.

4.1.2. Elaborar, divulgar e implementar un programa de inducción y de formación sobre integridad, ética y anticorrupción y datos abiertos y derechos de la ciudadanía de acceso a la información pública. Con el fin de subsanar el punto 2.1.2 de este informe

- a) A más tardar el 29 de febrero de 2024 un oficio haciendo constar la elaboración del plan de inducción y formación de personal, conforme a lo dispuesto.
- b) A más tardar el 30 de junio del 2024 un oficio en el que haga constar la implementación del programa de inducción y formación, que incluya la medición de los indicadores establecidos y la cantidad de funcionarios capacitados.

Componente de control de riesgo para la integridad

4.1.3. Formalizar, documentar e implementar las acciones correspondientes que permitan definir lo siguiente:

- Los métodos para verificar el comportamiento o competencias asociadas a la ética y valores institucionales, durante el proceso de reclutamiento y selección de personal.

- Incorporar en la evaluación del desempeño el respaldo de la documentación que validan la calificación obtenida por el personal, así como del el seguimiento, devolución y explicación del resultado obtenido por la persona evaluada.

Con el fin de subsanar el punto 2.2.1 de este informe.

- A más tardar el 29 de febrero de 2024 un oficio haciendo constar que se ha formalizado los métodos para verificar el comportamiento o competencias para el proceso de reclutamiento y selección de personal, conforme a lo dispuesto.
- A más tardar el 29 de febrero de 2024 un oficio haciendo constar que se han realizado las acciones correspondientes para que se incorpore en la evaluación de desempeño 2024, la documentación de respaldo, conforme a lo dispuesto.

4.1.4. Elaborar, actualizar, divulgar e implementar las acciones correspondientes que permitan:

Código de ética

- Que incluya los tópicos de revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad, actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública, mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de intereses, régimen de recepción de donaciones y obsequios, revelaciones de agendas, reuniones, visitas y viajes.
- Suspender la aplicación del procedimiento de atención de denuncias contra el código de ética y realizar las modificaciones para que se establezca un procedimiento de atención de denuncias pero que no esté enfocado a este instrumento.

Marco orientador

- ✓ Incluir la valoración de los riesgos corrupción de las siguientes áreas: recursos humanos, administración financiera, contratación administrativa, transferencia de recursos, otorgamiento de permisos, trámites administrativos, manejo de información, actividades en las que se da una alta injerencia política, atención de denuncias.

Con el fin de subsanar el punto 2.2.2 de este informe

- a) A más tardar el 29 de febrero de 2024, un oficio haciendo constar que se ha diseñado un plan para la inclusión de los tópicos, en el Código de Ética y para la inclusión de los riesgos de corrupción en las áreas señaladas, conforme a lo dispuesto.

- b) a) A más tardar el 30 de enero de 2024, un oficio haciendo constar que se realizó la suspensión de aplicación del procedimiento de atención de denuncias contra el código de ética y que se realizaron los ajustes o modificaciones correspondientes, conforme a lo dispuesto.

Componente de detección y sanción de conductas contra la integridad pública

4.1.5. Elaborar, modificar, oficializar, divulgar e implementar las acciones correspondientes que permitan definir lo siguiente:

- Para que, en el Reglamento autónomo de servicios, incluya una sección para el manejo de conductas ímprobas, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo al conflicto de intereses.
- Establecer un canal de denuncia que sea apropiado, confiable, y exclusivo, así como la divulgación y capacitación de las formas de presentar denuncias antes presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, con el fin de que se garantice la confidencialidad y accesibilidad para todos los funcionarios y público en general.
- Incluir una vez modificado el procedimiento de atención de denuncias vigente, para que contemple los aspectos de prevención de no represalias laborales, independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal.

Con el fin de subsanar el punto 2.3.1 de este informe

- a) A más tardar el 29 de febrero de 2024, un oficio haciendo constar que se ha elaborado un plan de acción para atender lo dispuesto.
- b) Dos informe de avance (30 de junio y 1 diciembre 2024) sobre el cumplimiento de las recomendaciones realizadas.