



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

viernes, 10 de mayo de 2024

Para: Concejo Municipal 2024-2028

Vanessa Rodríguez. Alcaldesa

Remite: Lizeth Bermúdez Jiménez Auditora Interna

**Asunto: Informe Sobre la Gestión de la Integridad Pública en la  
Municipalidad de Sarapiquí**

### RESUMEN EJECUTIVO

#### ¿Qué investigamos?

Para identificar posibles desviaciones en la gestión de la integridad pública en la Municipalidad de Sarapiquí, se examinó la documentación proporcionada por la administración y la Comisión Institucional de Rescate de Valores, entre otras, con el fin de confrontarlas con los criterios adecuados y hacer las recomendaciones correspondientes. Para su desarrollo se aplicó Guía De Auditoría De La Gestión De La Integridad Pública suministrada por la Contraloría General de la República

#### ¿Por qué es importante?

El objetivo de la Auditoría Interna es proporcionar un producto que brinde valor a la administración y ayude a lograr los objetivos institucionales relacionados con la integridad pública. Enfatiza la importancia del valor público de las acciones realizadas en temas éticos. Este Informe describe las oportunidades de mejora en estas situaciones.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### ¿Qué hallamos?

De acuerdo con el trabajo realizado, se identificaron varias situaciones relacionadas con el ambiente de control interno, especialmente con la ética institucional, que podrían mejorarse. A continuación las situaciones se detallarán en el presente Informe.

- La falta de regulación interna específica en relación con la integridad pública es una debilidad en el marco ético de la Municipalidad de Sarapiquí.
- La falta de un sistema formal de gestión de conflictos de interés puede resultar en situaciones no resueltas adecuadamente y aumentar el riesgo de comportamientos antiéticos o fraudulentos.
- La política de Gestión De Riesgos del Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI) carece de consideración de los riesgos de corrupción en áreas importantes.
- Limitaciones en el acceso de la ciudadanía a la información financiera debido a la falta de canales claros y efectivos para su divulgación.
- La información publicada en el sitio web oficial es parcial y desactualizada, lo que dificulta que los ciudadanos obtengan información precisa y relevante sobre la gestión institucional.
- Los problemas con el manejo de conductas impropias y conflictos de intereses, con la falta de un procedimiento adecuado para presentar denuncias y la falta de promoción activa para presentarlas.

La Municipalidad de Sarapiquí enfrenta importantes desafíos para promover la integridad y la transparencia, lo que podría afectar su reputación y credibilidad. Fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza pública en la Municipalidad de Sarapiquí requiere la adopción de medidas correctivas urgentes.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### **¿Qué sigue después?**

Se hacen recomendaciones en relación con los hallazgos para fortalecer el Sistema de Control Interno en relación con la Gestión De La Integridad Pública, tales como:

- Establecer normas internas claras y precisas sobre integridad pública y gestión de conflictos de interés.
- Mejorar la divulgación de información financiera y pública mediante canales transparentes y efectivos, asegurándose de que sea actualizada y detallada.
- Fortalecer el manejo de conductas impropias y conflictos de intereses mediante la implementación de procedimientos completos y accesibles para presentar denuncias, así como la promoción activa de estos procedimientos.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

# ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Origen

Este estudio tiene su origen en el Plan Anual de Trabajo ante requerimiento de la Contraloría General de la República de participar en proyecto para potenciar esfuerzos coordinados con las Auditorías Internas para el período 2024.

### 1.2 Objetivo general

Evaluar la existencia y aplicación de mecanismos de Integridad Pública durante el II-Semestre de 2023 para agregar valor a la gestión de la Municipalidad de Sarapiquí.

#### 1.1.2.1 Objetivos Específicos

- Determinar si existen y se utilizan mecanismos relacionados con integridad pública, ética y anticorrupción, y si cumplen con las regulaciones actuales y se aplican a la gestión municipal.
- Examinar si los Sistemas De Gestión Municipal incorporan algunos valores y principios éticos, particularmente en áreas de mayor sensibilidad y exposición al riesgo.

### 1.3. Ámbito del estudio

Este estudio se lleva a cabo con el propósito de evaluar las gestiones realizadas por la Municipalidad de Sarapiquí en relación con la integridad pública durante el segundo semestre de 2023, pudiendo ampliar en aquellos casos que se considere necesario.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### **1.4. Cumplimiento de Normas Técnicas de Auditoría**

- Normas para el Ejercicio de la Auditoría en el Sector Público.
- Normas Generales de Auditoría para el Sector Público.
- Procedimiento Auditoría Especial.
- MARPAI Manual de Auditoría Interna

### **1.5. Marco de criterios utilizados objeto de estudio**

Para el presente estudio se observó en lo atinente la siguiente normativa:

- Estudio de la OCDE sobre Integridad en Costa Rica.
- Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.
- Ley General de Control Interno.
- Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento en la Función Pública.
- Ley Marco de Empleo Público.
- Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
- -Lineamientos para Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética.
- Decreto: Transparencia y Acceso a la Información Pública 40200-MP-MEIC-MC
- Directrices generales sobre principios y enunciados éticos.
- Directriz general para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la Función Pública.
- Manual para elaboración Código de Ética y conducta en el sector público costarricense.
- Marco conceptual ético CGR
- Normas de Control Interno para el Sector público.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### **1.6. Requisitos técnicos para cumplir**

La Ley General de Control Interno, las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público y las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público se utilizaron para llevar a cabo el estudio, entre otras leyes, así como todas las normas pertinentes que se descubrieron durante el estudio.

La Ley General de Control Interno establece que los resultados y la aplicación de las recomendaciones del informe serán regulados por los artículos 36, 37, 38 y 39.

### **1.7. Limitaciones del Estudio**

No hubo limitaciones en el alcance de este estudio durante su desarrollo.

### **1.8. Comunicación preliminar de resultados**

El borrador del Informe fue entregado a la Sra. Marbely Cortes representante de la Comisión de Control Interno y la señora Alcaldesa Vanessa Rodríguez, mediante el oficio OF-AI-MS-27-2024 el día 23 de abril de 2024, el cual no recibió observaciones por parte de los destinatarios.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### **2. RESULTADOS**

Se plantearon consultas, se solicitó información y documentación para determinar la existencia e integración de mecanismos relacionados con integridad pública, ética y anticorrupción, así como su implementación en los sistemas de gestión municipal, según los resultados de la aplicación de la Guía De Evaluación con los criterios recomendados por la Contraloría General de la República.

#### **2.1. PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA**

##### **2.1.1. Promoción de la ética**

##### **E.02. Comisión Institucional de Ética y Valores**

La Municipalidad de Sarapiquí carece de una Comisión Institucional de Ética y Valores, así como de una Unidad Técnica, adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV). Esta ausencia compromete la capacidad de la Municipalidad de Sarapiquí para cumplir con los lineamientos y directrices éticas establecidas a nivel nacional, según la Estrategia Nacional De Integridad Y Prevención De La Corrupción 2021-2030 en sus apartados:

*2.1.1. "Consolidar a la CNEV como el ente técnico en materia de gestión ética encargado de dirigir y coordinar el SNEV."*

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

La falta de una Comisión Institucional de Ética y Valores, junto con una Unidad Técnica, representa una brecha significativa en el cumplimiento de los criterios establecidos para la gestión ética dentro de la Municipalidad de Sarapiquí, es la vulnerabilidad de la Municipalidad de



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

Sarapiquí frente a posibles dilemas éticos y la dificultad para abordarlos de manera efectiva. Sin estas estructuras, la Municipalidad de Sarapiquí carece de un marco organizativo formal para la promoción, el monitoreo y la resolución de cuestiones éticas en sus operaciones y decisiones. Esto puede llevar a situaciones donde no se aborden adecuadamente conflictos de interés, comportamientos inapropiados o violaciones éticas, lo que podría socavar la confianza pública en la Municipalidad de Sarapiquí y afectar su reputación. Además, sin una Comisión y una Unidad Técnica dedicadas, la Municipalidad de Sarapiquí puede carecer de los recursos y la experiencia necesarios para desarrollar e implementar políticas éticas efectivas.

### **E.03. Código de Ética y Conducta**

La Municipalidad de Sarapiquí carece de un Código de Ética y Conducta que cumpla con los estándares requeridos, tal como lo indican las Normas de Control Interno para el Sector Público

*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: b. Un código de ética o similar."*

El documento futuro debería cumplir con las características esenciales, incluyendo su unicidad, realización mediante un diagnóstico participativo, orientación como documento sin estructura jurídica, inclusión de declaración de valores compartidos, ejemplos de acciones congruentes, compromisos éticos de las personas funcionarias y pautas para las relaciones con sujetos interesados externos. Además, debe ser aprobado por el máximo jerarca de la Municipalidad de Sarapiquí, debe ser revisado o/y actualizado en los últimos cinco años,



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

La ausencia de un Código de Ética y Conducta conforme a los criterios establecidos es la falta de guía y referencia clara para el comportamiento ético dentro de la Municipalidad de Sarapiquí. Sin un código que establezca los valores fundamentales, los principios éticos y las pautas de conducta esperadas, existe el riesgo de que las personas trabajadoras de la Municipalidad de Sarapiquí actúen de manera inconsistente o incluso contraria a los estándares éticos esperados. Esto puede conducir a un ambiente laboral poco ético, aumentar la probabilidad de comportamientos indebidos y erosionar la confianza tanto interna como externa en la Municipalidad de Sarapiquí. Además, la ausencia de un Código de Ética y Conducta puede dificultar la resolución efectiva de dilemas éticos y la gestión adecuada de conflictos dentro de la organización.

### **E.04. Política sobre la Gestión Ética**

La Municipalidad de Sarapiquí carece de una Política sobre la Gestión Ética que se base en un diagnóstico participativo y genere un plan de acción con metas, plazos y responsables claramente definidos. Esta ausencia compromete la capacidad de la Municipalidad de Sarapiquí para abordar las deficiencias éticas de manera sistemática y efectiva., tal como lo indica la normativa

#### Normas de Control Interno para el Sector Público

*2.3.1. "Factores formales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a: c. Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento. d. Una estrategia de implementación tendente a*



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

*formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la Municipalidad de Sarapiquí con la ética (...)*

### Lineamientos Para Las Comisiones Y Las Unidades Técnicas De Ética Y Valores Institucionales En La Gestión Ética

*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.”*

La falta de una Política sobre la Gestión Ética constituye una debilidad significativa en el enfoque ético de la Municipalidad de Sarapiquí. Sin una política formal que establezca los principios, valores y procedimientos para gestionar la ética dentro de la organización, existe el riesgo de que las decisiones y acciones no estén alineadas con estándares éticos claros. Esto puede resultar en una cultura organizacional laxa en cuanto a la ética, donde los comportamientos inapropiados puedan pasar desapercibidos o incluso ser tolerados. Además, la ausencia de una Política sobre la Gestión Ética puede dificultar la identificación y la corrección de deficiencias éticas, lo que podría afectar la reputación y la credibilidad de la Municipalidad de Sarapiquí ante sus partes interesadas.

### **E-05. Plan de Acción de la Política sobre la Gestión Ética**

El plan de acción de la Política sobre la Gestión Ética no se encuentra en ejecución. Esto representa una discrepancia significativa con respecto al criterio establecido, ya que no se está cumpliendo con el requisito de ejecutar el plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos institucionales, tal como lo indican los Lineamientos Para Las Comisiones



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

Y Las Unidades Técnicas De Ética Y Valores Institucionales En La Gestión Ética:

*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."*

La falta de ejecución del Plan de Acción de la Política sobre la Gestión Ética constituye un incumplimiento importante en el enfoque ético de la Municipalidad de Sarapiquí. La ausencia de seguimiento a este plan de acción puede comprometer la capacidad de la Municipalidad de Sarapiquí para cumplir con sus compromisos éticos y abordar de manera efectiva los hallazgos y deficiencias identificados en el diagnóstico ético.

La falta de ejecución y seguimiento del Plan de Acción de la Política sobre la Gestión Ética puede socavar la integridad y la credibilidad de la Municipalidad de Sarapiquí. Esto podría resultar en un ambiente laboral menos ético, así como en la pérdida de confianza por parte de las partes interesadas externas. Además, la falta de atención a los compromisos éticos institucionales puede aumentar el riesgo de comportamientos inapropiados y violaciones éticas dentro de la organización.

### **E-06. Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción de la Política sobre la Gestión Ética**

El jerarca no recibe informes periódicos sobre la ejecución del plan de acción de la Política sobre la Gestión Ética, lo que indica una falta de seguimiento adecuado por parte de las comisiones y unidades técnicas de



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

ética y valores institucionales. Este incumplimiento compromete la capacidad de la Municipalidad de Sarapiquí para garantizar la efectiva implementación y mejora continua del proceso de gestión ética, según los Lineamientos Para Las Comisiones Y Las Unidades Técnicas De Ética Y Valores Institucionales En La Gestión Ética:

*"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."*

La falta de informes periódicos al jerarca sobre la ejecución del plan de acción de la Política sobre la Gestión Ética señala una deficiencia en el proceso de seguimiento y rendición de cuentas en materia ética dentro de la Municipalidad de Sarapiquí. Esta situación requiere ser abordada para garantizar una gestión ética efectiva y transparente.

La falta de seguimiento adecuado por parte de las comisiones y unidades técnicas de ética y valores institucionales puede resultar en una implementación deficiente de la Política sobre la Gestión Ética y en la falta de mejora continua en los procesos éticos de la Municipalidad de Sarapiquí. Esto podría llevar a un aumento del riesgo de comportamientos éticamente cuestionables y a una disminución de la confianza tanto interna como externa en la Municipalidad de Sarapiquí.

### **E-07 Implementación de un Plan de Comunicación de Valores y Ética**

La Municipalidad de Sarapiquí no cuenta con un plan de comunicación de los valores compartidos, el Código de Ética y Conducta (o denominación



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

similar) y demás elementos del marco ético institucional, como lo establece los Lineamientos Para Las Comisiones Y Las Unidades Técnicas De Ética Y Valores Institucionales En La Gestión Ética:

*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."*

La ausencia de un plan de comunicación de valores y ética dentro de la Municipalidad de Sarapiquí indica una falta de estructura formal para promover y fomentar una cultura ética entre su personal. Esto representa una brecha en el cumplimiento de los estándares éticos y puede impactar negativamente en la integridad y reputación de la Municipalidad de Sarapiquí.

La falta de un plan de comunicación de valores y ética puede dar lugar a una comprensión deficiente de los valores institucionales y del Código de Ética y Conducta entre el personal. Esto podría aumentar el riesgo de comportamientos éticamente cuestionables y socavar la confianza tanto interna como externa en la Municipalidad de Sarapiquí.

### **E-08. Realización de un Diagnóstico sobre Ética Institucional**

Nunca se ha realizado un diagnóstico sobre ética institucional posterior a la ejecución del plan de acción de la Política de Gestión Ética en los últimos cinco años. Según el Manual Para La Elaboración De Códigos De Ética Y Conducta En El Sector Público Costarricense: "La aprobación final del código no implica que este sea inmutable, si bien no es conveniente



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

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."

La falta de realización de un diagnóstico sobre ética institucional en los últimos cinco años indica una omisión en la evaluación continua de la implementación y efectividad de la Política de Gestión Ética de la Municipalidad de Sarapiquí.

La falta de un diagnóstico periódico sobre ética institucional puede conducir a una falta de conocimiento sobre el estado actual de la cultura ética dentro de la organización, así como a la incapacidad para identificar áreas de mejora y abordar posibles problemas éticos de manera proactiva.

### **E-09. Realización de un Diagnóstico sobre Ética Institucional**

Nunca se ha realizado un diagnóstico sobre ética institucional que evalúe las creencias y los comportamientos del personal institucional relacionados con la ética y la práctica de los valores, en contrariedad a las Normas de Control Interno para el Sector Público:

*"2.3.2 Elementos informales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer los elementos informales del ambiente ético institucional, a fin de asegurar que apoyen el funcionamiento, en la gestión cotidiana, de los factores formales vigentes. En ese sentido, deben contemplar factores tales como los siguientes: e. Las creencias. f. Los comportamientos de los distintos integrantes de la institución,*



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

*y su ajuste a los valores y demás mecanismos que sustentan la ética institucional."*

La ausencia de un diagnóstico sobre ética institucional representa una falta de comprensión sobre las creencias y comportamientos del personal en relación con la ética y los valores dentro de la Municipalidad de Sarapiquí.

La falta de un diagnóstico sobre ética institucional puede llevar a una falta de conocimiento sobre la cultura ética de la organización y sus posibles áreas de mejora. Esto puede aumentar el riesgo de comportamientos éticamente cuestionables y socavar la confianza en la Municipalidad de Sarapiquí.

### **2.1.2. Inducción Y Capacitación Continua**

#### **E-10. Implementación de un Programa de Inducción Integral**

La Municipalidad de Sarapiquí no cuenta con un programa de inducción en el que se brinda formación relacionada con integridad, ética y anticorrupción, en incumplimiento a lo que indica la Ley Marco 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.*

Y la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

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

La falta de un programa de inducción integral que incluya formación sobre integridad, ética y anticorrupción representa una brecha en el cumplimiento de las normativas y estrategias establecidas para promover una conducta ética en la función pública.

La ausencia de un programa de inducción que aborde temas de integridad, ética y anticorrupción puede llevar a una falta de conciencia y comprensión por parte del personal sobre sus responsabilidades éticas y el marco legal relacionado, lo que aumenta el riesgo de conductas impropias y corrupción.

### **E-11. Implementación de Programas de Formación Continua**

No se cuenta con programas de formación continua sobre integridad, ética y anticorrupción para los funcionarios de la Municipalidad de Sarapiquí. Según la Ley Marco de Empleo Público

*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.*

Y la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

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

La falta de programas de formación continua sobre integridad, ética y anticorrupción representa una brecha en el cumplimiento de las normativas y estrategias destinadas a fortalecer la ética y prevenir la corrupción en la Municipalidad de Sarapiquí.

La ausencia de programas de formación continua puede resultar en una falta de conciencia y competencia por parte del personal en relación con los principios éticos y la prevención de la corrupción, lo que aumenta el riesgo de comportamientos inapropiados y la pérdida de confianza pública.

### **E-12. Implementación de Programas de Formación Integral en Integridad, Ética y Anticorrupción**

No existen programas de formación en integridad, ética y anticorrupción que aborden la relación del personal de la Municipalidad de Sarapiquí con otros públicos de interés, como personas usuarias, proveedores, ciudadanía. En contra posición a la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción apartado 2.3.1: "Implementar un Programa Integral de capacitación, inducción y sensibilización permanente dirigido a servidores públicos, incluyendo jerarcas, de nuevo ingreso y relacionados con stakeholders sobre integridad, ética y anticorrupción."

La ausencia de programas de formación integral en integridad, ética y anticorrupción que aborden la relación del personal de la Municipalidad de Sarapiquí con otros públicos de interés representa una deficiencia en el



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

cumplimiento de las directrices de la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.

La falta de programas de formación integral puede resultar en una falta de conciencia y competencia por parte del personal en relación con la integridad, la ética y la prevención de la corrupción en sus interacciones con otras partes interesadas, lo que aumenta el riesgo de comportamientos inapropiados y la pérdida de confianza pública.

### **E-13. Implementación de Programa de Formación en Datos Abiertos y Acceso a la Información Pública**

La Municipalidad de Sarapiquí no cuenta con un programa de formación dirigido a su personal relacionado con datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública, en contrariedad a la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.

*5.1.1: "Capacitar a los funcionarios públicos en materia de datos abiertos y publicación oficiosa de información pública."*

La ausencia de un programa de formación en datos abiertos y acceso a la información pública para el personal de la Municipalidad de Sarapiquí indica una deficiencia en el cumplimiento del criterio establecido para capacitar a los funcionarios públicos en este ámbito.

La falta de formación en datos abiertos y acceso a la información pública puede resultar en una falta de conciencia y competencia por parte del personal en relación con la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas, lo que puede obstaculizar la efectiva implementación de políticas de transparencia y la satisfacción de las necesidades de información de la ciudadanía.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### **2.2. CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA**

#### **2.2.1. Talento humano**

#### **E-14. Incorporación de la Ética y los Valores Institucionales en Perfiles de Puestos**

Solo unos pocos perfiles de puestos o cargos de la Municipalidad de Sarapiquí incorporan la ética o los valores institucionales en alguno de los siguientes apartados: descripción del puesto, funciones o tareas, o bien, incluyen un apartado específico sobre ética y valores, se debe considerar la Guía Para La Inserción De La Ética En Los Procesos Del Sistema De Recursos Humanos:

*"Se considera indicadores de la incorporación de la ética en los perfiles, los siguientes: Ética y valores explícitamente señalados en la descripción del puesto, competencias, funciones o tareas, o bien, en un apartado específico sobre ética y valores."*

Si bien algunos perfiles de puestos incorporan aspectos éticos y valores institucionales, el alcance es limitado y no abarca todos los apartados prioritarios según la guía establecida para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos.

La falta de una adecuada incorporación de la ética y los valores institucionales en los perfiles de puestos puede llevar a una falta de alineación entre las expectativas de comportamiento ético y las responsabilidades laborales, lo que podría afectar negativamente la cultura organizacional y la calidad del desempeño del personal.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### **E-15. Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal**

No se utilizan métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales para todos los puestos en los procesos de Reclutamiento y Selección de personal. Según la Guía Para La Inserción De La Ética En Los Procesos Del Sistema De Recursos Humanos:

*"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. Se utilizan métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales, como estudios de vida y costumbres, pruebas psicológicas o psicométricas, cuestionarios, visitas, entrevistas, entre otras."*

Los procesos de Reclutamiento y Selección de personal no están adecuadamente equipados para evaluar y verificar los comportamientos o competencias relacionados con la ética y los valores institucionales, lo que podría resultar en la contratación de personas cuyos valores no estén alineados con los de la Municipalidad de Sarapiquí.

La falta de métodos para evaluar la ética y los valores institucionales en los procesos de Reclutamiento y Selección puede aumentar el riesgo de contratar personal cuyos comportamientos no se alineen con los principios éticos de la Municipalidad de Sarapiquí, lo que podría afectar negativamente la cultura organizacional y la eficacia en el desempeño del personal.

### **E-16. Evaluación del Desempeño del Personal**

Actualmente no se realizan evaluaciones de desempeño por lo que no se proporciona seguimiento ni devolución explicativa de los resultados a la



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

persona evaluada. Según la Guía Para La Inserción De La Ética En Los Procesos Del Sistema De Recursos Humanos:

*"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. Se deben cumplir los siguientes atributos:*

- *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."*

Al no realizarse las evaluaciones de desempeño, se carece de atributos esenciales que garanticen la objetividad, la transparencia y la retroalimentación efectiva del proceso evaluativo.

La falta de registro documental adecuado, la limitación en el plazo de evaluación y la ausencia de seguimiento y devolución adecuados pueden llevar a una retroalimentación sesgada, incompleta y poco efectiva, lo que afecta la equidad y la eficacia del proceso de evaluación del desempeño.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### **E-17. Evaluación del Clima Organizacional y los Valores Institucionales**

No se han realizado estudios de Clima Organizacional que evalúen conductas o comportamientos relacionados con la ética y los valores institucionales en la Municipalidad de Sarapiquí. En contrariedad a lo recomendado en la normativa:

La Guía Para La Inserción De La Ética En Los Procesos Del Sistema De Recursos Humanos:

*"Se encuentran los siguientes indicadores de gestión ética en las evaluaciones del clima y la cultura organizacional: (...) Ética y valores explícitamente señalados: Contemplan elementos relacionados con la ética, los valores institucionales y sus conductas o comportamientos."*

La Norma de Control Interno 2.3.2

*Elementos informales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer los elementos informales del ambiente ético institucional, a fin de asegurar que apoyen el funcionamiento, en la gestión cotidiana, de los factores formales vigentes. En ese sentido, deben contemplar factores tales como los siguientes:*

*a. El clima organizacional.*

*d. Los valores compartidos.*

*f. Los comportamientos de los distintos integrantes de la Municipalidad de Sarapiquí, y su ajuste a los valores y demás mecanismos que sustentan la ética institucional.*



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

La falta de estudios de Clima Organizacional que evalúen aspectos éticos y de valores representa una deficiencia significativa en la gestión ética de la Municipalidad de Sarapiquí.

La ausencia de evaluaciones del Clima Organizacional relacionadas con la ética y los valores institucionales puede llevar a una falta de comprensión sobre el estado real de la cultura ética en la organización, lo que dificulta la implementación de medidas correctivas y preventivas.

### **2.2.2. GESTIÓN DE RIESGOS**

#### **E-19. Implementación de Normativa Interna sobre Integridad Pública**

La Municipalidad de Sarapiquí no cuenta con normativa interna sobre Integridad Pública que aborde aspectos clave para garantizar la probidad en la función pública, como la revelación de intereses privados, actividades incompatibles con la función pública, manejo de conflictos de intereses, entre otros.

La Directriz General Para La Implementación De Medidas Inmediatas Para Fortalecer La Integridad En La Función Pública Y Otras Normativas Relacionadas indica en su artículo Nro.6 que:

*"La institución debe contar con normativa interna para tutelar el deber de probidad que debe imperar en la función pública, respondiendo a los riesgos específicos de corrupción identificados a lo interno."*

La ausencia de normativa interna específica sobre Integridad Pública constituye una debilidad significativa en el marco de gestión ética de la Municipalidad de Sarapiquí, lo que puede exponerla a riesgos de corrupción e ineficiencia en el ejercicio de sus funciones.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

La falta de una normativa interna adecuada sobre Integridad Pública puede llevar a prácticas inconsistentes, falta de transparencia y oportunidades para comportamientos poco éticos o incluso corruptos dentro de la Municipalidad de Sarapiquí.

### **E-20. Procedimiento para la Gestión de Conflictos de Interés**

La Municipalidad de Sarapiquí carece de un procedimiento formal para la gestión de conflictos de interés que sea divulgado y accesible para todo el personal. En contraposición a la Normas de Control Interno:

*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."*

La ausencia de un procedimiento para la gestión de conflictos de interés representa una debilidad en el marco de control interno de la Municipalidad de Sarapiquí, lo que podría conducir a situaciones de conflicto no resueltas adecuadamente y aumentar el riesgo de comportamientos antiéticos o incluso fraudulentos.

La falta de un procedimiento claro y accesible para la gestión de conflictos de interés puede socavar la integridad y la transparencia de las



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

actividades institucionales, además de disminuir la confianza tanto interna como externa en la organización.

### **E.21. Política de Gestión de Riesgos en el SEVRI**

En el Marco Orientador del SEVRI de la Municipalidad de Sarapiquí no existe una política o lineamientos establecidos que contemplen riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

Según la normativa se recomienda:

La Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el SEVRI

*Las instituciones deben incluir la gestión de riesgos, vinculados con la corrupción, como parte de la política y de los lineamientos establecidos en el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI), así como explicitar el compromiso de la Alta Dirección, para garantizar la eficacia de las acciones planteadas frente a los riesgos de corrupción identificados.*

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

*3.2. Marco orientador. El marco orientador del SEVRI debe comprender la política de valoración del riesgo institucional, la estrategia del SEVRI y la normativa interna que regule el SEVRI. La política de valoración del riesgo institucional deberá contener, al menos:*

*a) el enunciado de los objetivos de valoración del riesgo el compromiso del jerarca para su cumplimiento,*



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

*b) lineamientos institucionales para el establecimiento de niveles de riesgo aceptables, y*

*c) la definición de las prioridades de la Municipalidad de Sarapiquí en relación con la valoración del riesgo.*

La estrategia del SEVRI deberá especificar las acciones necesarias para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el SEVRI y los responsables de su ejecución. También deberá contener los indicadores que permitan la evaluación del SEVRI tanto de su funcionamiento como de sus resultados. La normativa interna que regule el SEVRI deberá contener en el ámbito institucional, al menos: los procedimientos del Sistema, los criterios que se requieran para el funcionamiento del SEVRI, la estructura de riesgos institucional y los parámetros de aceptabilidad de riesgo.

Y las Normas de Control Interno para el Sector Público indican:

*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.*

La falta de una política específica o lineamientos establecidos en el Marco Orientador del SEVRI para abordar riesgos de corrupción, fraude o faltas



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

al deber de probidad representa una debilidad en el sistema de control interno de la Municipalidad de Sarapiquí.

La ausencia de una política de gestión de riesgos de corrupción y fraude puede aumentar la vulnerabilidad de la Municipalidad de Sarapiquí ante posibles actos ilícitos o comportamientos antiéticos, lo que podría comprometer su integridad y reputación.

### **E.22. Política de Gestión de Riesgos en el SEVRI**

La Política o lineamientos del Marco Orientador del SEVRI no contemplan riesgos de corrupción relativos a áreas críticas como recursos humanos, administración financiera, contratación administrativa, transferencia de recursos, otorgamiento de permisos, trámites administrativos, manejo de información, actividades con alta injerencia política y atención de denuncias.

Es importante considerar los criterios de la siguiente normativa:

Normas de Control Interno para el Sector Público

*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.*



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el 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*

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.*

La falta de consideración de riesgos de corrupción en áreas específicas dentro de la Política o lineamientos del SEVRI representa una debilidad significativa en la gestión de riesgos de la Municipalidad de Sarapiquí.

La ausencia de contemplación de riesgos de corrupción en áreas críticas aumenta la vulnerabilidad de la Municipalidad de Sarapiquí ante posibles actos ilícitos, fraudes o faltas al deber de probidad en sus operaciones.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### **E-23. Seguimiento de Riesgos Institucionales**

No se está dando seguimiento al riesgo de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad como parte de la revisión de riesgo institucional. Según la 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.

La falta de seguimiento al riesgo de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad como parte de la revisión de riesgo institucional representa una deficiencia en la gestión de riesgos de la Municipalidad de Sarapiquí

La ausencia de seguimiento adecuado al riesgo de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad puede aumentar la vulnerabilidad de la



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

Municipalidad de Sarapiquí ante posibles actos ilícitos y afectar su reputación y credibilidad.

### **2.3. TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN**

#### **E-24. Acceso a la Información Financiera**

Aunque la información financiera esté disponible, no existen canales claros o efectivos para que la ciudadanía acceda a ella. La falta de comunicación adecuada sobre la disponibilidad de esta información puede limitar su acceso y utilidad para la ciudadanía. Se debe cumplir con las regulaciones de la leyes como:

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

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

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

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



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

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

Se determina que el acceso a la información financiera por parte de la ciudadanía cumple parcialmente con lo establecido en la legislación pertinente.

La falta de canales adecuados de comunicación sobre la disponibilidad de información financiera puede limitar el acceso de la ciudadanía a dicha información, lo que afecta la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de fondos públicos.

### **E.25.Cumplimiento de la Publicación de Información Pública en el Sitio Web Oficial**

Actualización parcial de la información: Aunque la Municipalidad de Sarapiquí ha publicado cierta información en su sitio web oficial, esta no está completamente actualizada. Lo que dificulta que los ciudadanos obtengan información precisa y relevante sobre la gestión de la Municipalidad de Sarapiquí.

- Marco normativo que rige la gestión pública de la Municipalidad de Sarapiquí: Aunque la Municipalidad de Sarapiquí publica cierta información, puede no estar completamente actualizada.
- Estructura orgánica: Aunque la Municipalidad de Sarapiquí publica cierta información, algunos datos están desactualizados.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

- **Competencias:** La Municipalidad de Sarapiquí no actualiza regularmente la información sobre sus competencias en su sitio web oficial.
- **Obligaciones:** La Municipalidad de Sarapiquí no actualiza regularmente la información sobre sus obligaciones en su sitio web oficial.
- **Directorio institucional:** La información mencionada está fácilmente accesible para el público en el sitio web oficial de la Municipalidad de Sarapiquí.
- **Descripción detallada de los servicios brindados al público y la forma cómo estos se realizan:** Falta de detalle en la información proporcionada.
- **Planes y presupuestos institucionales, así como su forma de ejecución y evaluación:** La Municipalidad de Sarapiquí mantiene actualizados en su sitio web oficial el directorio institucional, los planes y presupuestos institucionales, así como su forma de ejecución y evaluación.
- **Plan anual operativo y planes estratégicos:** La información proporcionada es clara y detallada.
- **Informes de la Auditoría Interna sobre la gestión institucional:** La Municipalidad de Sarapiquí no publica en su sitio web oficial los informes de la Auditoría Interna sobre la gestión institucional.
- **Mecanismos de presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y sugerencias:** Aunque la información esté disponible en el sitio web oficial, puede presentarse de manera poco clara o difícil de encontrar.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

Según el Decreto: Transparencia y Acceso a la Información Pública Nro. 40200-MP-MEIC-MC, las instituciones públicas deben cumplir con el:

*Artículo 17- Publicación oficiosa de información pública. Las instituciones públicas deberán publicar y mantener actualizada en su respectivo sitio web oficial, al menos, la siguiente información pública:*

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



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

*así como cualquier otro medio de participación ciudadana (...).*

Se concluye que el cumplimiento de la publicación de información pública en el sitio web oficial de la Municipalidad de Sarapiquí es parcial.

La falta de actualización y detalle en la información publicada puede afectar la transparencia y la percepción de la ciudadanía sobre la gestión de la Municipalidad de Sarapiquí.

### **E-27. Manejo de Conductas Improbas, Fraudulentas y Corruptas, y Conflicto de Intereses**

Si bien el reglamento aborda en cierta medida el manejo de conductas improbas, fraudulentas y corruptas, así como los conflictos de intereses, no está incorporado en una sección exclusiva. Además, no es exhaustivo en su cobertura, ya que algunas áreas relacionadas no están completamente desarrolladas. lo que incumple la normativa como:

Normas de Control Interno para el Sector Público

*2.3.1: "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: [...] 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 Municipalidad de Sarapiquí en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública."*



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

Norma Modelo Sobre Regulaciones Disciplinarias Relacionadas Con Conductas Improbables, 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 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."*

Se concluye que el manejo de conductas improbas, fraudulentas y corruptas, así como el tratamiento de conflictos de intereses, está parcialmente incorporado en el Reglamento Autónomo de Servicios (RAS).

La falta de una sección exclusiva y la falta de exhaustividad en la cobertura pueden dificultar el tratamiento efectivo de estas conductas y conflictos en la Municipalidad de Sarapiquí.

### **E-28. Procedimiento de Denuncias por Actos de Corrupción, Fraude o Faltas al Deber de Probidad**

- No cumple con la presencia de un procedimiento para la presentación de denuncias: La Municipalidad de Sarapiquí carece de un procedimiento para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.
- Falta de canal interno identificado y accesible: No se proporciona un canal interno claramente identificado y de fácil acceso para la recepción de denuncias, dificultando su presentación.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

- Tramitación de las denuncias: No existe evidencia de que las denuncias se tramitan de manera diligente, lo que puede afectar la confianza en el sistema de denuncias.
- Insuficiente confidencialidad del denunciante: La Municipalidad de Sarapiquí no garantiza suficientemente la confidencialidad del denunciante, lo que puede disuadir a las personas de presentar denuncias por temor a represalias.
- Falta de prevención de represalias laborales: No se implementan medidas efectivas para prevenir represalias laborales contra los denunciantes, lo que puede desincentivar las denuncias.
- Falta de independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal: El procedimiento no garantiza la independencia entre el régimen de responsabilidad administrativa y la vía penal en el tratamiento de las denuncias

Cabe mencionar la importancia de la aplicación de la siguiente normativa:

La Directriz General Para La Implementación De Medidas Inmediatas Para Fortalecer La Integridad En La Función Pública

*Artículo 7º: "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: [...] c) Confidencialidad del denunciante [...], d) Prevención de represalias laborales [...], e) Independencia del régimen de responsabilidad administrativa [...]."*



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### Ley Contra La Corrupción Y El Enriquecimiento Ilícito En La Función Pública

*Artículo 8º: "Protección de los derechos del denunciante de buena fe y confidencialidad de la información que origine la apertura del procedimiento administrativo."*

### Reglamento A La Ley Contra La Corrupción Y El Enriquecimiento Ilícito En La Función Pública

*Artículo 10 y 18: "Garantía de confidencialidad" y "Confidencialidad".*

El procedimiento para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad no cumple con los estándares necesarios. La ausencia de un procedimiento adecuado para denunciar actos de corrupción puede obstaculizar la detección y sanción de conductas impropias, afectando la integridad y la transparencia de la Municipalidad de Sarapiquí.

### **E-29. Promoción de la Presentación de Denuncias**

Falta de promoción activa: La Municipalidad de Sarapiquí no lleva a cabo actividades de promoción activa para informar a los empleados o ciudadanos sobre los medios y formas para presentar denuncias. Esto puede resultar en una baja conciencia o conocimiento sobre el proceso de denuncias, lo que a su vez puede reducir la cantidad de denuncias presentadas.

Según las Normas de Control Interno para el Sector Público

*2.3.1: "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"*



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

*institucional, incluyendo al menos los relativos a: [...] 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."*

La Municipalidad de Sarapiquí no promueve activamente los medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

La falta de promoción activa puede llevar a una baja participación en el proceso de denuncias, lo que a su vez puede ocultar conductas impropias y afectar la integridad y transparencia de la Municipalidad de Sarapiquí.

### **3.CONCLUSIONES**

3.1. La evaluación muestra una serie de deficiencias significativas en la promoción de la integridad pública en la Municipalidad de Sarapiquí. La falta de estructuras y procedimientos formales para fomentar una cultura ética sólida se refleja en la falta de una Comisión Institucional de Ética y Valores, un Código de Ética y Conducta, una Política de Gestión Ética y un Plan de Acción de Política de Gestión Ética, así como la falta de seguimiento y comunicación efectiva de los valores éticos.

3.2. Estas fallas no solo incumplen los estándares éticos del país, sino que también comprometen la capacidad de la Municipalidad de Sarapiquí para abordar dilemas éticos y mantener la confianza del público y sus partes interesadas. Esta situación se ve agravada por la falta de diagnósticos regulares sobre la ética institucional, que limita la comprensión de la cultura ética organizacional y las áreas que requieren mejora.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

3.3. La evaluación detallada muestra muchas deficiencias importantes en la implementación de los programas de inducción y capacitación continua en integridad, ética, anticorrupción, datos abiertos y acceso a la información pública dentro de la Municipalidad de Sarapiquí. La ausencia de estos programas no solo indica un incumplimiento de las políticas y estrategias establecidas a nivel nacional, sino que también indica una falta de esfuerzo para fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia, la ética y la rendición de cuentas.

3.4. La falta de programas completos de inducción y capacitación continua puede llevar a una falta de conciencia y comprensión por parte del personal de sus responsabilidades éticas, legales y relacionadas con la transparencia, lo que aumenta el riesgo de conductas inapropiadas, corrupción y falta de satisfacción de las necesidades de información de la ciudadanía.

3.5. La falta de ética y valores institucionales en los perfiles de puestos, así como la falta de métodos para evaluar la ética y los valores durante los procesos de contratación y selección, plantea preocupaciones importantes sobre la alineación entre las expectativas de comportamiento ético y las responsabilidades laborales.

3.6. La carencia de evaluaciones de desempeño y estudios de clima organizacional que aborden los aspectos éticos y de valores de la Municipalidad de Sarapiquí limita la capacidad de la Municipalidad de Sarapiquí para identificar y abordar posibles problemas en su cultura organizacional. Estas fallas podrían resultar en la contratación de empleados cuyos principios no estén en línea con los de la Municipalidad de Sarapiquí, así como en una falta de comprensión de la ética y los principios actuales de la organización.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

3.7. La evaluación detallada de la gestión de riesgos de la organización encontró una serie de problemas importantes que amenazan la integridad y la eficacia operativa. La falta de políticas internas específicas sobre Integridad Pública, así como la falta de procedimientos para la gestión de conflictos de interés, demuestran una falta de control interno y marco ético en la organización. Esto puede exponerla a riesgos de corrupción e ineficiencia.

3.8. La falta de una política de gestión de riesgos en el Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI), así como la falta de consideración de los riesgos de corrupción en áreas críticas, demuestran la falta de capacidad institucional para detectar y gestionar proactivamente los riesgos. La falta de monitoreo del riesgo de corrupción en la revisión de riesgos institucional aumenta la preocupación porque dificulta la evaluación y mitigación adecuada de las amenazas potenciales.

3.9. A través de un examen de la transparencia de la información, se han descubierto numerosos problemas importantes en la organización. Estos problemas afectan su capacidad para fomentar la responsabilidad y la integridad en la gestión pública. La falta de canales claros y efectivos para que los ciudadanos accedan a la información financiera, así como la actualización parcial de la información publicada en el sitio web oficial, indican una insuficiencia en la comunicación transparente de las actividades institucionales.

3.10. La falta de un procedimiento completo y accesible para presentar denuncias por actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, así como la falta de promoción activa de los medios para presentar denuncias, resalta una deficiencia en el tratamiento efectivo de conductas impropias y conflictos de interés en la Municipalidad de Sarapiquí.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

### **4. DISPOSICIONES**

Esta Auditoría Interna se reserva la posibilidad de verificar, por los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las disposiciones emitidas, así como de valorar la aplicación de los procedimientos administrativos que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de tales disposiciones.

#### **Al Concejo Municipal 2024-2028**

**4.1.** Apoyar, en la medida y forma que les corresponde a las iniciativas o planes de acción que proponga la Administración Municipal para el efectivo y oportuno cumplimiento de las disposiciones giradas por esta Auditoría en el presente informe, de forma que *se dote de los recursos necesarios*, así como del apoyo requerido, que permitan la fluidez y efectividad en la implementación de las acciones propuestas, para abordar los desafíos identificados y mejorar la gestión ética y transparente de la Municipalidad de Sarapiquí.

#### **A la Sra. Alcaldesa Vanessa Rodríguez y a la Comisión de Control Interno**

**4.2.** Para validar estas disposiciones, se debe enviar a la Auditoría Interna antes del **28 de junio de 2024**, un programa de actividades que cubra cada una de las siguientes recomendaciones, el plan de acción, responsable y plazo de ejecución de estas.

E.02. Para mejorar este aspecto, se recomienda la formalización del compromiso de la jerarquía institucional, el establecimiento de una estructura funcional que incluya la Comisión de Ética y Valores, así como la creación de la Unidad Técnica de Ética y Valores. Además, se sugiere la capacitación del personal de estas instancias y la elaboración de un plan de trabajo integral.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.03. Para abordar esta situación, se recomienda la elaboración y aprobación de un Código de Ética y Conducta que cumpla con todas las características delineadas, incluyendo la realización de un diagnóstico participativo, la declaración de valores compartidos, ejemplos de acciones congruentes, compromisos éticos y pautas para las relaciones con los sujetos interesados externos. Es crucial que este proceso involucre a una muestra representativa del personal de la organización, así como otros públicos de interés pertinentes. Además, se sugiere establecer un mecanismo de revisión y actualización periódica del documento, con una frecuencia no superior a cinco años desde su aprobación inicial.

E.04. Para subsanar esta situación, se recomienda que el jerarca y los titulares subordinados establezcan una política formal que se base en un diagnóstico ético participativo. Este diagnóstico debe identificar las deficiencias éticas existentes y servir de base para la elaboración de un plan de acción con metas específicas, plazos claros y responsables definidos. Además, la política debe incluir indicadores para dar seguimiento a la cultura ética institucional y una estrategia de implementación para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la Municipalidad de Sarapiquí con la ética de manera regular.

E.05.1 Implementar un plan de acción detallado: Desarrollar un plan de acción claro y detallado que aborde los compromisos éticos institucionales establecidos en la política sobre la gestión ética. Este plan debe incluir objetivos específicos, actividades concretas, responsables designados y plazos claros para su ejecución.

E.05.2. Asignar recursos adecuados: Asegurarse de que se asignen los recursos necesarios, tanto humanos como financieros, para la implementación efectiva del plan de acción. Esto puede implicar la designación de personal dedicado, la provisión de presupuesto para



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

actividades relacionadas y la capacitación adecuada del personal involucrado.

E.05.3. Establecer mecanismos de seguimiento y monitoreo: Implementar sistemas de seguimiento y monitoreo que permitan evaluar el progreso en la ejecución del plan de acción de manera regular. Esto puede incluir la designación de un equipo responsable de supervisar el avance, la realización de reuniones periódicas para revisar el estado de las actividades y el establecimiento de indicadores clave de desempeño para medir el éxito.

E.05.4. Integrar el plan de acción en la planificación institucional: Asegurar que el plan de acción de la política sobre la gestión ética se integre plenamente en los planes estratégicos y anuales institucionales. Esto garantizará que los compromisos éticos estén alineados con las metas y objetivos más amplios de la organización y que se les otorgue la debida prioridad.

E.05.5. Fomentar una cultura ética: Promover activamente una cultura organizacional que valore la ética y la integridad en todas las áreas de la Municipalidad de Sarapiquí. Esto puede implicar la realización de actividades de sensibilización y capacitación sobre ética, la comunicación regular sobre los valores éticos de la organización y el reconocimiento de comportamientos éticos ejemplares.

E.05.6. Revisar y actualizar regularmente el plan de acción: Realizar revisiones periódicas del plan de acción para asegurar su relevancia y efectividad continua. Esto puede implicar la incorporación de nuevos compromisos éticos, la adaptación a cambios en el entorno organizacional y la corrección de deficiencias identificadas durante la implementación.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.06.1. Establecer un proceso claro y sistemático para la generación y entrega de informes periódicos al jerarca sobre la ejecución del plan de acción de la Política sobre la Gestión Ética.

E.06.2. Garantizar que las comisiones y unidades técnicas de ética y valores institucionales cumplan con sus funciones de verificación y rendición de informes de manera oportuna y efectiva.

E.06.3. Brindar capacitación y recursos adicionales, si es necesario, para fortalecer la capacidad de estas comisiones y unidades técnicas en sus responsabilidades relacionadas con la gestión ética.

E.07.1. Desarrollar un plan de comunicación de valores y ética que incluya la difusión del Código de Ética y Conducta, así como otros elementos del marco ético institucional.

E.07.2. Establecer mecanismos de retroalimentación y consulta para que el personal pueda expresar sus inquietudes y sugerencias relacionadas con la ética y los valores de la Municipalidad de Sarapiquí.

E.07.3. Implementar procesos de capacitación y formación en ética de manera sistemática y permanente para todo el personal, con el fin de promover una cultura ética sólida en la organización.

E.08.1. Realizar un diagnóstico sobre ética institucional de manera regular, siguiendo las recomendaciones del Manual Para La Elaboración De Códigos De Ética Y Conducta En El Sector Público Costarricense.

E.08.2. Establecer un programa de revisión y actualización periódica de la Política de Gestión Ética, basado en los resultados obtenidos del diagnóstico ético institucional.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.08.3. Incluir la realización del diagnóstico ético como parte integral de los procesos de gestión de la ética dentro de la Municipalidad de Sarapiquí, asignando los recursos necesarios para su realización y seguimiento.

E.09.1. Realizar un diagnóstico periódico sobre ética institucional que evalúe las creencias y comportamientos del personal en relación con la ética y los valores.

E.09.2. Utilizar los resultados del diagnóstico para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para fortalecer la cultura ética dentro de la organización.

E.09.3. Integrar la realización del diagnóstico ético como parte integral de los procesos de control interno y gestión de la ética institucional.

E.10.1. Desarrollar e implementar un programa de inducción integral para todas las personas servidoras públicas, que incluya formación específica sobre integridad, ética y anticorrupción.

E.10.2. Integrar contenido relacionado con integridad y ética en los procesos de capacitación continuada para el personal existente.

E.10.3. Asignar recursos adecuados para la ejecución y evaluación periódica del programa de inducción y capacitación en integridad y ética.

E.11.1. Desarrollar e implementar programas de formación continua sobre integridad, ética y anticorrupción para todo el personal de la Municipalidad de Sarapiquí, siguiendo las directrices de la Ley Marco de Empleo Público y la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.11.2. Integrar los programas de formación continua en los procesos de desarrollo profesional y capacitación del personal, asegurando su periodicidad y relevancia.

E.11.3. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de los programas de formación continua y realizar ajustes según sea necesario.

E.12.1. Desarrollar e implementar programas de formación integral en integridad, ética y anticorrupción que aborden específicamente la relación del personal de la Municipalidad de Sarapiquí con otras partes interesadas, como personas usuarias, proveedores y ciudadanía.

E.12.2. Incorporar en estos programas de formación ejemplos prácticos y casos específicos relacionados con las interacciones del personal con diferentes públicos de interés.

E.12.3. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de los programas de formación e identificar áreas de mejora continua.

E.13.1. Desarrollar e implementar un programa de formación integral en datos abiertos y acceso a la información pública dirigido a todo el personal de la Municipalidad de Sarapiquí.

E.13.2. Incluir en el programa de formación aspectos como los principios de datos abiertos, los procedimientos para la publicación oficiosa de información pública y el cumplimiento de las normativas relacionadas con el acceso a la información.

E.13.3. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar la efectividad del programa de formación y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su relevancia y pertinencia.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.14.1. Revisar y actualizar los perfiles de puestos de manera integral para asegurar que todos incorporen aspectos éticos y valores institucionales de acuerdo con la guía establecida.

E.14.2. Proporcionar capacitación y orientación al personal encargado de la elaboración de perfiles de puestos para garantizar una comprensión clara de la importancia de la ética y los valores institucionales en la descripción de funciones y competencias.

E.14.3. Establecer mecanismos de seguimiento y revisión periódica para garantizar la adecuada implementación y mantenimiento de la incorporación de la ética y los valores en los perfiles de puestos.

E.15.1. Implementar métodos y herramientas específicas en los procesos de Reclutamiento y Selección que permitan evaluar y verificar los comportamientos y competencias asociadas con la ética y los valores institucionales.

E.15.2. Capacitar al personal encargado de los procesos de Reclutamiento y Selección sobre la importancia de evaluar la ética y los valores institucionales durante la selección de personal.

E.15.3. Establecer criterios claros y objetivos para la evaluación de la ética y los valores institucionales en los candidatos durante los procesos de Reclutamiento y Selección.

E.16.1. Implementar un sistema de registro documental automatizado o manuales que respalden la calificación del personal durante las evaluaciones de desempeño.

E.16.2. Establecer mecanismos para garantizar que la evaluación del desempeño abarque todo el periodo establecido, utilizando herramientas



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

como bitácoras de incidentes críticos o registros de reuniones de seguimiento periódicas.

E.16.3. Incluir en el proceso de evaluación del desempeño un seguimiento activo y una devolución clara y explicativa de los resultados a la persona evaluada, con el fin de promover el aprendizaje y el desarrollo profesional.

E.17.1. Realizar estudios periódicos de Clima Organizacional que incorporen la evaluación de conductas y comportamientos relacionados con la ética y los valores institucionales.

E.17.2. Utilizar los resultados de estos estudios para identificar áreas de mejora en la gestión ética y diseñar estrategias para fortalecer la cultura ética en la Municipalidad de Sarapiquí.

E.17.3. Promover una cultura de transparencia y participación en la evaluación del clima organizacional, involucrando a todos los niveles de la organización en el proceso

E.19.1 Desarrollar y promulgar una normativa interna completa sobre Integridad Pública que aborde los aspectos identificados por las directrices y regulaciones aplicables.

E.19.2 Establecer mecanismos efectivos de seguimiento y cumplimiento de esta normativa, incluyendo capacitación periódica y supervisión adecuada.

E.19.3. Integrar la cultura de integridad en todos los niveles de la Municipalidad de Sarapiquí, promoviendo la transparencia, la rendición de cuentas y el compromiso ético en todas las actividades institucionales.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.20.1. Desarrollar un procedimiento detallado para la gestión de conflictos de interés que esté alineado con las normas de control interno y las regulaciones aplicables.

E.20.2. Divulgar ampliamente este procedimiento entre todo el personal de la Municipalidad de Sarapiquí, asegurándose de su accesibilidad y comprensión.

E.20.3. Establecer mecanismos efectivos de seguimiento y cumplimiento del procedimiento, incluyendo capacitación periódica y supervisión adecuada para garantizar su implementación efectiva.

E.20.4. Fomentar una cultura organizacional que promueva la identificación proactiva y la gestión ética de los conflictos de interés en todos los niveles de la Municipalidad de Sarapiquí.

E.21.1. Desarrollar e implementar una política de gestión de riesgos en el SEVRI que contemple específicamente los riesgos de corrupción, fraude y faltas al deber de probidad.

E.21.2. Establecer lineamientos claros y procedimientos para la identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo de estos riesgos dentro del SEVRI.

E.21.3. Incluir el compromiso de la Alta Dirección en la implementación y seguimiento de la política de gestión de riesgos de corrupción y fraude.

E.21.4. Capacitar al personal relevante sobre la importancia de la gestión de riesgos y los procedimientos establecidos en la política del SEVRI.

E.21.5. Realizar revisiones periódicas y evaluaciones de la efectividad de la política de gestión de riesgos para garantizar su adecuación y eficacia en la prevención y mitigación de riesgos.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.22.1. Revisar y actualizar la Política o lineamientos del Marco Orientador del SEVRI para incluir de manera explícita los riesgos de corrupción en áreas como recursos humanos, administración financiera, contratación administrativa, entre otras.

E.22.2. Identificar los riesgos específicos asociados a cada una de las áreas mencionadas y desarrollar estrategias de mitigación adecuadas.

E.22.3. Capacitar al personal relevante sobre la importancia de la gestión de riesgos de corrupción y la implementación de medidas preventivas.

E.22.4. Establecer mecanismos de monitoreo y seguimiento para asegurar la efectividad de las acciones de mitigación implementadas.

E.22.5. Revisar periódicamente la Política o lineamientos del SEVRI para garantizar su actualización y adecuación a los cambios en el entorno organizacional y normativo

E.23.1. Establecer un proceso formal para dar seguimiento al riesgo de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad como parte integral de la revisión de riesgo institucional.

E.23.2. Definir indicadores clave de riesgo para monitorear y evaluar la evolución de este riesgo en la Municipalidad de Sarapiquí.

E.23.3. Designar responsables específicos encargados de llevar a cabo el seguimiento del riesgo de corrupción y fraude, así como de implementar las medidas de mitigación necesarias.

E.23.4. Integrar los resultados del seguimiento de riesgos en los informes periódicos del SEVRI para informar a la alta dirección sobre la situación actual y las acciones correctivas requeridas.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.23.5. Capacitar al personal relevante sobre la importancia del seguimiento de riesgos y la identificación temprana de posibles situaciones de corrupción o fraude.

E.23.6. Realizar revisiones periódicas del proceso de seguimiento de riesgos para asegurar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario

E.24.1. Establecer canales claros y efectivos de comunicación para informar a la ciudadanía sobre la disponibilidad de la información financiera relacionada con el ingreso, la presupuestación, la custodia, la fiscalización, la administración, la inversión y el gasto de los fondos públicos.

E.24.2. Desarrollar estrategias de divulgación y sensibilización para promover el acceso a la información financiera por parte de la ciudadanía, utilizando medios de comunicación tradicionales y digitales.

E.24.3. Actualizar y mejorar los sistemas de información y portales web para facilitar el acceso público a los datos financieros de manera fácil, clara y comprensible.

E.24.4. Capacitar al personal responsable de la gestión de la información financiera para garantizar la implementación efectiva de los canales de acceso y comunicación establecidos.

E.24.5. Realizar evaluaciones periódicas para monitorear la efectividad de los canales de comunicación y el grado de acceso de la ciudadanía a la información financiera, realizando ajustes según sea necesario para mejorar la transparencia y la rendición de cuentas.

E.25.1. Actualizar regularmente la información sobre competencias y obligaciones de la Municipalidad de Sarapiquí en su sitio web oficial.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.25.2. Mejorar la claridad y el detalle en la descripción de los servicios brindados al público.

E.25.3. Publicar los informes de la Auditoría Interna sobre la gestión institucional en el sitio web oficial.

E.25.4. Organizar de manera más clara y accesible los mecanismos de presentación de solicitudes, peticiones, denuncias y sugerencias para la participación ciudadana.

E.27.1. Incorporar una sección exclusiva en el Reglamento Autónomo de Servicios (RAS) que aborde de manera exhaustiva el manejo de conductas improbas, fraudulentas y corruptas, así como el tratamiento de conflictos de intereses.

E.27.2. Desarrollar y detallar las áreas relacionadas de manera más completa para garantizar un tratamiento efectivo de estas cuestiones.

E.28.1. Desarrollar e implementar un procedimiento claro y accesible para la presentación de denuncias, siguiendo las directrices establecidas en la normativa relevante.

E.28.2. Garantizar la confidencialidad del denunciante y adoptar medidas efectivas para prevenir represalias laborales.

E.28.3. Velar por la independencia del régimen de responsabilidad administrativa en el tratamiento de las denuncias, asegurando una investigación imparcial y eficiente

E.29.1. Desarrollar e implementar estrategias de promoción activa para informar a los empleados y ciudadanos sobre los medios y formas para presentar denuncias.



## MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ

Al servicio de la Comunidad

OF-AI-MS-34-2024

E.29.2. Organizar sesiones de capacitación y sensibilización sobre la importancia de la denuncia y el proceso para presentarla.

E.29.3. Utilizar diversos canales de comunicación para difundir información sobre la presentación de denuncias, como el sitio web oficial, correos electrónicos, boletines informativos, y carteles en lugares estratégicos de la Municipalidad de Sarapiquí.

Cordialmente

*Lizeth Bermúdez Jiménez*  
Auditora Interna