	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	1 de 25

**AUDITORÍA INTERNA**

ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL

**INFORME DE AUDITORÍA AI-SFE-SA-INF-003-2023**

---

**RESULTADO DE LA AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL  
SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA**

---

**DICIEMBRE, 2023**

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	2 de 25

## TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 ORIGEN DEL SERVICIO DE AUDITORÍA.....	5
1.2 OBJETIVOS DEL SERVICIO DE AUDITORÍA.....	5
1.2.1 Objetivo general.....	5
1.2.2 Objetivos específicos.....	5
1.3 ALCANCE DEL SERVICIO DE AUDITORÍA.....	5
1.4 PERÍODO DEL SERVICIO DE AUDITORÍA.....	5
1.5 FUENTES DE CRITERIOS.....	6
1.6 METODOLOGÍA.....	6
1.7 COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DEL SERVICIO.....	7
1.8 COMUNICACIÓN FINAL DE LOS RESULTADOS DEL SERVICIO.....	7
1.9 SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	7
2. RESULTADOS DEL SERVICIO DE AUDITORÍA – HALLAZGOS (Oportunidades de Mejora).....	8
2.1 Código de Ética y Conducta del MAG supera los cinco años de haberse aprobado.....	8
2.2 Ausencia de una Política sobre Gestión Ética de cobertura institucional.....	8
2.3 Debilidad en la promoción de la ética.....	9
2.4 Debilidades en la documentación del proceso de diagnóstico de la ética institucional.....	9
2.5 Debilidad en la inducción y capacitación continua sobre la promoción de la integridad pública.....	10
2.6 No se cuenta con un manual de cargos institucional que desarrolle el tema de la ética y valores.....	11
2.7 Debilidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal.....	13
2.8 Debilidades relacionadas con estudios y evaluaciones del clima organizacional.....	13
2.9 Debilidades asociadas con la normativa interna sobre integridad pública.....	14
2.10 Debilidades relacionadas con el marco orientador del SEVRI.....	16
2.11 Debilidades en la divulgación de información en el sitio web del SFE.....	18
2.12 Debilidades relacionadas con la normativa interna sobre gestión de denuncias.....	20
3 CONCLUSIONES.....	22
4 RECOMENDACIONES.....	23

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	3 de 25

## RESUMEN EJECUTIVO

### ORIGEN DEL SERVICIO

El estudio de carácter especial sobre la gestión de la integridad pública se gestionó en atención a invitación de colaboración planteada por la Contraloría General de la República; razón por la cual, en el Plan Anual de Labores del 2023, se destinaron los recursos respectivos.

La Auditoría Interna del Servicio Fitosanitario del Estado tiene claro que la fiscalización de los diferentes aspectos de la gestión de la integridad pública desarrollados a nivel del Ministerio de Agricultura y Ganadería, es responsabilidad exclusiva de la Auditoría Interna del Ministerio de Agricultura y Ganadería; por tal razón, se procedió a realizar labores de coordinación con ese órgano de fiscalización, con el propósito de que, en temas específicos, la obtención de información requerida y que está directamente relacionada con el quehacer del Ministerio, fuese canalizada a través de esa instancia, gestión de colaboración que se realizó de manera efectiva.

### RELEVANCIA DEL SERVICIO

La integridad pública es fundamental para promover el bien público y propiciar la legitimidad de las organizaciones públicas; además, es un medio que contribuye a definir mecanismos de prevención y atención de aspectos vinculados con la corrupción.

Consecuente con lo anterior, tomando como referencia los esfuerzos que se vienen impulsando sobre este particular a nivel país, es de mayor relevancia, conocer el abordaje realizado por el Ministerio de Agricultura y Ganadería y sus órganos adscritos (como es el caso del Servicio Fitosanitario del Estado).

El objetivo del estudio de carácter especial se orientó a *“Evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública”*; asimismo, su alcance estuvo definido en la aplicación de la herramienta proporcionada por la GGR denominada *“Guía de la Auditoría de la Gestión de la Integridad Pública”*.

Como parte integral del alcance del referido estudio, se evaluaron aspectos asociados con los siguientes componentes y subcomponentes:

- 1** Promoción de la integridad pública
  - Promoción de la ética
  - Inducción y capacitación continua
  
- 2** Control de riesgos para la integridad pública
  - Talento humano
  - Gestión de riesgos
  - Transparencia de la información
  
- 3** Detección y sanción de conductas contra la integridad pública
  - Denuncias y aplicación del régimen disciplinario

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	4 de 25

## ASPECTOS ENCONTRADOS

Como resultado de la evidencia obtenida, se describe lo siguiente:

- a) El Ministerio de Agricultura y Ganadería viene gestionando aspectos relevantes asociados con la promoción de la integridad pública, con una cobertura institucional, lo que incluye a sus órganos adscritos. En ese sentido, se encuentra en funcionamiento una sola Comisión de Ética y Valores, con representación de los diferentes órganos que conforman el Ministerio; sobre esa misma línea, la institución cuenta con un único Código de Ética y Conducta. No obstante, el Servicio Fitosanitario del Estado como un órgano adscrito al Ministerio, viene realizando esfuerzos individuales y/o complementarios, orientados a fortalecer su sistema de control interno vinculado con la gestión de la integridad pública.
- b) Conforme a la evidencia obtenida, se identificó debilidades que están relacionadas directamente con el SFE, pero, considerando la coyuntura en la que opera el tema de la **gestión de integridad pública** a nivel institucional, obligó a describir aquellas situaciones que son de cobertura institucional; al respecto, se identificaron hallazgos orientados a visualizar oportunidades de mejora; tales como:
  - Código de Ética y Conducta del Ministerio de Agricultura y Ganadería supera los cinco años de haberse aprobado.
  - Ausencia de una política sobre gestión ética de cobertura institucional.
  - Debilidad en la promoción de la ética.
  - Debilidades en la documentación del proceso de diagnóstico de la ética institucional.
  - Debilidad en la inducción y capacitación continua sobre la promoción de la integridad pública.
  - No se cuenta con un manual de cargos a nivel institucional que desarrolle el tema de la ética y valores.
  - Debilidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
  - Debilidades relacionadas con estudios y evaluaciones del clima organizacional.
  - Debilidades asociadas con la normativa interna sobre integridad pública.
  - Debilidades relacionadas con el marco orientador del SEVRI.
  - Debilidades en la divulgación de información en el sitio web del Servicio Fitosanitario del Estado.
  - Debilidades relacionadas con la normativa interna, de cobertura ministerial, sobre gestión de denuncias.

## MEJORA CONTINUA

Se recomienda a la Dirección del SFE, analizar cada uno de los aspectos descritos en el presente informe de auditoría, situación que debe permitir, para cada caso en particular, adoptar las medidas que correspondan (lo que incluye la necesidad de mantener una adecuada coordinación y comunicación con las autoridades, órganos y dependencias del Ministerio de Agricultura y Ganadería), con el propósito de fortalecer el Sistema de Control Interno relacionado con la integridad pública y, por ende, una mejora en la gestión bajo el contexto de la generación de valor público.

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	5 de 25

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 ORIGEN DEL SERVICIO DE AUDITORÍA**

El estudio de carácter especial sobre la gestión de la integridad pública se gestionó en atención a invitación de colaboración planteada por la Contraloría General de la República (CGR); razón por la cual, en el Plan Anual de Labores del 2023, se destinaron los recursos respectivos.

### **1.2 OBJETIVOS DEL SERVICIO DE AUDITORÍA**

#### **1.2.1 Objetivo general**

**1.2.1.1** Evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública.

#### **1.2.2 Objetivos específicos**

**1.2.2.1** Verificar cómo se ha promocionado la ética.

**1.2.2.2** Verificar cuáles prácticas se han adoptado para incorporar la integridad pública en la gestión de talento humano.

**1.2.2.3** Verificar la existencia de un resultado asociado a riesgos de corrupción.

**1.2.2.4** Verificar la existencia de los procesos para la transparencia de la información.

**1.2.2.5** Verificar la existencia de los procesos para atención de denuncias sobre integridad pública.

**1.2.2.6** Verificar la existencia de los procesos para aplicación del régimen disciplinario.

### **1.3 ALCANCE DEL SERVICIO DE AUDITORÍA**

Se procede a describir los aspectos que fueron analizados durante el servicio de auditoría:

**1.3.1** Promoción de la ética.

**1.3.2** Incorporación de la Integridad Pública en la gestión de talento humano.

**1.3.3** Gestión del riesgo de corrupción.

**1.3.4** Procesos para la transparencia de la información.

**1.3.5** Procesos para atención de denuncias sobre integridad pública.

**1.3.6** Procesos para aplicación del régimen disciplinario.

### **1.4 PERÍODO DEL SERVICIO DE AUDITORÍA**

El servicio de auditoría se realizó durante el periodo comprendido entre el 01/08/2023 al 30/11/2023; el periodo evaluado comprende el primer semestre del 2023, extendiéndose a periodos anteriores según fue necesario.

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	6 de 25

## 1.5 FUENTES DE CRITERIOS

Para la formulación de los criterios a evaluar se tomaron las siguientes fuentes:

- 1.5.1** Ley Marco de Empleo Público, N°10159.
- 1.5.2** Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública N°8422.
- 1.5.3** Ley General de la Administración Pública, N°6227.
- 1.5.4** Reglamento contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública (Decreto N°32333).
- 1.5.5** Transparencia y Acceso a la Información Pública (Decreto N°40200-MP-MEIC-MC).
- 1.5.6** Normas de Control Interno para el Sector Público.
- 1.5.7** Norma modelo sobre regulaciones disciplinarias relacionadas con conductas ímprobas, fraudulentas y corruptas.
- 1.5.8** Directriz general para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la Función Pública.
- 1.5.9** Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional.
- 1.5.10** Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.
- 1.5.11** Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense.
- 1.5.12** Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética.
- 1.5.13** Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos.
- 1.5.14** Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el SEVRI.

## 1.6 METODOLOGÍA

- 1.6.1** El estudio de auditoría de carácter especial se realizó de acuerdo con las regulaciones establecidas para las Auditorías Internas en la Ley General de Control Interno N°8292, “Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público” - NEAI (Resolución R-DC.119-2009), emitidas por la Contraloría General de la República (se complementan con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público - NGA); así como lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del Servicio Fitosanitario del Estado (Decreto Ejecutivo N°36356-MAG); lo anterior, según lo respaldan los resultados del programa de aseguramiento y mejora de la calidad (PAC) de la Auditoría Interna.
- 1.6.2** Se aplicó el “Procedimiento Auditoría de Carácter Especial” (AI-PO-01).
- 1.6.3** Se aplicó la herramienta suministrada por la Contraloría General de la República, prevista para evaluar la existencia e implementación de mecanismos relacionados con la integridad pública.

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	7 de 25

### 1.7 COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DEL SERVICIO

El informe en preliminar fue remitido a la Administración Activa mediante el oficio AI-0167-2023 del 5 de diciembre de 2023.

### 1.8 COMUNICACIÓN FINAL DE LOS RESULTADOS DEL SERVICIO

Los resultados, las recomendaciones y los plazos para la implementación consignados en el presente informe fueron discutidos verbalmente el 12 de diciembre de 2023 (reunión virtual - Google Meet), con los siguientes funcionarios:


- Nelson Morera Paniagua, Director
- Adrián Gómez Díaz, Jefe Unidad de Planificación Institucional del MAG
- Marta Chaves Pérez, Jefe de la Unidad de Control Interno y Gestión de Calidad – UPI – MAG.

Por parte de la Auditoría Interna estuvieron presentes en la discusión de resultados, los servidores:

- Lic. Henry Valerín Sandino, Auditor Interno
- Licda. Zeidy Rodríguez Arias, Auditora Asistente

### 1.9 SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Siglas / Acrónimo	Nombre
CGR	Contraloría General de la Republica
DGSC	Dirección General de Servicio Civil
ENIPC	Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería
OGIRH	Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos
SCI	Sistema de Control Interno
SEVRI	Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional
SFE	Servicio Fitosanitario del Estado

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	8 de 25

## 2 RESULTADOS DEL SERVICIO DE AUDITORÍA – HALLAZGOS (Oportunidades de Mejora)

### **SOBRE EL COMPONENTE PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA: [SUBCOMPONENTE PROMOCIÓN DE LA ÉTICA](#)**

#### **2.1 Código de Ética y Conducta del MAG supera los cinco años de haberse aprobado**

- 2.1.1** En el Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense, se recomienda que el plazo de revisión del Código de Ética y Conducta sea a los cinco años de su aprobación.
- 2.1.2** El Código de Ética y Conducta del MAG y sus órganos adscritos (como es el caso del SFE), tiene más de cinco años de haber sido aprobado, siendo que entró en vigencia en el año 2014; no obstante, es hasta el año 2022 que se realizó una revisión del mismo; al respecto, se informó que ese resultado generó la elaboración de una nueva versión, la cual, se sometió a valoración y aprobación del Ministro de Agricultura y Ganadería.
- 2.1.3** La debilidad identificada se debe a una gestión insuficiente e inoportuna.
- 2.1.4** Lo anterior ha impedido que se cuenta con un perfil ético vigente ajustado a las necesidades institucionales.

#### **2.2 Ausencia de una Política sobre Gestión Ética de cobertura institucional**

- 2.2.1** Las Normas de Control Interno para el Sector Público emitidas por la Contraloría General de la República, definen en su numeral 2.3.1 la necesidad de que la Administración Activa gestione los factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional (incluyendo al menos: 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 tendiente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética ...).
- 2.2.2** Por otra parte, los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética, establecen la necesidad de que se realice un diagnóstico y definición del marco ético (numeral 2), un alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional ético (numeral 4) y como parte de las funciones de la comisión de valores y/o unidades técnicas de ética y valores, la implementación de un programa ordinario de trabajo y la emisión de informes orientados a la rendición de cuentas (numeral 5.4).
- 2.2.3** Se evidenció que el SFE cuenta con la “Política de Ética del SFE” (DSFE-P-20), no obstante, a nivel del MAG, no se cuenta con una “Política sobre la gestión ética”.
- 2.2.4** Lo anterior obedece a la ausencia y/o insuficiencia de un direccionamiento estratégico sobre la gestión ética; adicionalmente, se carece de mecanismos que permitan orientar y administrar a nivel estratégico, asuntos relevantes de la gestión ética.



	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	9 de 25

**2.2.5** En consecuencia, dicha situación no ha permitido la implementación y ejecución de un plan de acción, así como la emisión de informes de seguimiento.

### **2.3 Debilidad en la promoción de la ética**

**2.3.1** Los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética, establecen la necesidad de que exista una definición que oriente de manera oficial el proceso de comunicación de los valores compartidos, al código de ética y demás elementos del marco ético institucional, así como a la creación de mecanismos de retroalimentación y consulta, puestos al servicio de las personas funcionarias; además, sobre este particular, se debe establecer un proceso de capacitación y formación. (numeral 3).

**2.3.2** Se determinó que el Plan de Trabajo 2023 de la Comisión de Ética y Valores del MAG, cuenta con un cronograma de actividades orientado a promover temas asociados con la ética; en ese sentido, se obtuvo información sobre la divulgación de contenidos asociados a la gestión ética, utilizando medios como el correo electrónico y boletines. Sin embargo, no se obtuvo evidencia del documento que sustenta la existencia de un plan de comunicación sobre ética y valores, así como de los resultados de su ejecución.

**2.3.3** La debilidad identificada se debe a una planificación insuficiente sobre la gestión ética.

**2.3.4** Existe el riesgo potencial de que aspectos relevantes no estén siendo abordados de manera integral, oportuna y efectiva.

### **2.4 Debilidades en la documentación del proceso de diagnóstico de la ética institucional**

**2.4.1** El Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense, establece que: *“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.”*.

**2.4.2** Producto de la verificación efectuada, se extrae del Código de Ética y Conducta vigente, que el mismo, en términos generales considera aspectos asociados a las creencias y a los comportamientos del personal. No obstante, no se visualiza con claridad a través del resultado del diagnóstico realizado en el año 2022, como se integró al mismo la evaluación de las creencias y los comportamientos del personal institucional relacionados con la ética y la práctica de los valores; además, se desconoce si la propuesta del Código de Ética y Conducta que fue sometido a valoración del Ministro de Agricultura y Ganadería, estaría permitiendo visualizar con claridad cómo se desarrolla en el mismo, los aspectos antes citados.

**2.4.3** Información insuficiente sobre la estrategia gestionada (contenidos, prácticas aplicadas, etc.) con respecto al diagnóstico realizado.

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	10 de 25

**2.4.4** Existe el riesgo potencial de que no se esté ejerciendo una adecuada vigilancia y fortalecimiento de los elementos informales del ambiente ético; situación que podría repercutir de manera negativa en el desarrollo e integración de los factores formales.

**SOBRE EL COMPONENTE PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA: [SUBCOMPONENTE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA](#)**

**2.5 Debilidad en la inducción y capacitación continua sobre la promoción de la integridad pública**

**2.5.1** La Ley Marco de Empleo Público N°10159, dispone en el artículo 9.b que las instancias de recursos humanos deben “[...] 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.”; además, establece en el artículo 23.a la necesidad de que “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.”

**2.5.2** Los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética, señalan que los procesos de capacitación y formación en el tema ético institucional deben ser sistemáticos y permanentes en cada una de sus etapas. (numeral 3)

**2.5.3** En esa misma línea, en la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción, se establece la necesidad de “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.” (numeral 2.3.1) y de “Capacitar a los funcionarios públicos en materia de datos abiertos y publicación oficiosa de información pública.” (numeral 5.1.1)

**2.5.4** Se determinó, con relación la inducción y capacitación continua sobre la promoción de la integridad pública, lo siguiente:

- a)** Sobre la existencia de un programa de inducción relacionado con integridad, ética y anticorrupción:
  - La OGIRG-MAG cuenta con el Módulo IV del Programa Modular denominado “Inducción general al personal de puestos directivos de nuevo ingreso, reubicado o trasladado al Ministerio de Agricultura y Ganadería y sus órganos adscritos”; el cual fue aprobado por la DGSC; sin embargo, el mismo no está orientado a implementar un programa de cobertura institucional.
  - El SFE cuenta con el “Procedimiento de inducción” (DAF-RH-PO-18) de cobertura institucional; el cual contempla aspectos asociados con el programa que es requerido.
- b)** Sobre la existencia de programas de formación continua sobre integridad, ética y anticorrupción para los funcionarios de la institución:
  - No se obtuvo evidencia de la existencia de un programa de formación al personal de cobertura institucional.

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	11 de 25

- A pesar de lo anteriormente indicado, se pudo determinar que, en el Plan de Capacitación Institucional, se incorporan actividades que están relacionadas con aspectos asociados con el programa que se requiere.
- c) Sobre la existencia de programas de formación en integridad, ética y anticorrupción que aborden la relación del personal de la institución con otros públicos de interés (personas usuarias, proveedores, ciudadanía, etc.):
  - No se obtuvo evidencia de la existencia de un programa de formación al personal en el contexto que es requerido.
  - El Plan de Capacitación Institucional, en términos generales, incorpora eventos asociados con la integridad, ética y anticorrupción.
- d) Sobre la existencia de un programa de formación a su personal relacionada con datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública:
  - No se obtuvo evidencia de la existencia de un programa de formación al personal en el contexto que es requerido.
  - El SFE con el apoyo del área de capacitación institucional, gestionó dos cursos relacionados con datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública durante el año 2022; sin embargo, no se obtuvo evidencia de la conformación del programa y de los contenidos de los cursos brindados.
  - El tema asociado con datos abiertos y derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública no ha sido de cobertura institucional.

**2.5.5** La debilidad identificada se asocia a una gestión insuficiente de la promoción de la integridad pública.

**2.5.6** En consecuencia, podría no lograrse, entre otros aspectos, el propósito de que el personal tenga claro los deberes éticos de la función pública de carácter general y particular asociados con la institución y sus puestos; así como, de no propiciar una adecuada concientización sobre los riesgos de corrupción inherentes a cada una de las actividades, teniendo un efecto negativo en la gestión institucional.

**SOBRE EL COMPONENTE CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA: [SUBCOMPONENTE TALENTO HUMANO](#)**

**2.6 No se cuenta con un manual de cargos institucional que desarrolle el tema de la ética y valores**

**2.6.1** La Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos, establece: “Se considera indicadores de la incorporación de la ética en los perfiles, los siguientes: (...) Ética y valores explícitamente señalados: Incluyen elementos relacionados con la ética, los valores institucionales y sus conductas o comportamientos observables en alguno (s) de los siguientes apartados, atendiendo el orden de prioridad: 1. Descripción del puesto señala aspectos éticos relacionados con el comportamiento de la persona trabajadora. 2. Competencias vinculadas con los valores institucionales (en caso de que sean perfiles por competencias). 3. Funciones o tareas que incluyan conductas o comportamientos relacionados con los valores institucionales. 4. Un apartado específico de ética y valores institucionales aplicados al puesto en el perfil.”

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	12 de 25


**2.6.2** Se determinó, con relación a la incorporación de la ética o los valores institucionales en los perfiles de puestos o cargos, lo siguiente:

- a) El Manual de Clases de la Dirección General de Servicio Civil (Clases y Especialidades de Carrera Administrativa), le permite a las Instituciones que no cuentan con su manual específico, a tomarlo como marco de referencia para gestionar las contrataciones de personal.
- b) La DGSC a través de la Circular AOTC-CIR-002-2020 del 15 de junio del 2020, estableció las líneas que debían seguir las instituciones para contar con su manual de cargos institucionales debidamente aprobado.
- c) El MAG y sus órganos desconcentrados (como es el caso del SFE), no cuentan con su propio manual de cargos institucionales; al respecto, la URH del SFE informó que la OGIRH-MAG señaló que por disposición del Ministro de Agricultura y Ganadería, la elaboración del referido manual se retomaría hasta que concluya la reorganización administrativa que se encuentra en curso.<sup>1</sup>
- d) Dentro del Manual de Cargos de la DGSC (clases consultadas: profesionales, jefaturas), no se menciona de manera puntual la ética; sin embargo, dentro de las competencias se incluye la “Integridad en el desempeño de la función pública”, la cual se desglosa en: “Gestión de Calidad”, “Sensibilidad Tecnológica” y “Trabajo Colaborativo” en el caso de los profesionales y, con respecto a las Jefaturas, en: “Toma de Decisiones”, “Comunicación Efectiva” y “Manejo y Resolución de Conflictos”. Además, al consultar el documento “Diccionario de Competencias”, se indica que el propósito del “Grupo de Competencias Transversales” es: *“Delimitar las conductas imprescindibles que deben tener todas las personas que sean o deseen ser servidoras públicas en el Régimen de Servicio Civil, dando lugar para que en la Administración Pública prevalezca el orden, la imparcialidad, la equidad, la transparencia, la vocación de servicio, la objetividad, los criterios técnicos y la ética en la relación de empleo entre el Estado y las personas funcionarias”*. En la página 18 del “Diccionario de Competencias”, cuando se desarrolla la competencia “INTEGRIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, se incorpora el tema de la ética de diferentes maneras, a saber: *“Su actuar es intachable, correcto y se atiene a los valores éticos...”*, *“Se reconoce por actuar con integridad, objetividad, ética, rectitud y transparencia, ...”*, *“... desarrollando acciones concretas para promover la comprensión y cumplimiento de los estándares éticos en las personas y/o equipos”*.

**2.6.3** No se ha gestionado un perfil ético y de valores ajustado a cada uno de los puestos y/o cargos que conforman la relación de puestos autorizada al MAG y sus órganos adscritos (como es el caso del SFE).

**2.6.4** El que no se identifiquen de manera oportuna aspectos relevantes durante los procesos de reclutamiento y selección del personal, podría dificultar la integración efectiva de las personas servidoras contratadas por la organización.

<sup>1</sup> Oficio DAF-RRHH-355-2023 del 06/12/2023. *“Se realizó la consulta a GIRH y por medio del oficio de fecha 28 de noviembre del 2023 DAF-GIRH-OF-934-2023 me indican que el estado del manual de cargos del MAG, donde el SFE suministró los cuestionarios solicitados queda por el momento suspendidos por motivo de la organización administrativa del ministerio, según se indica en el oficio DM-MAG-1317- 2023 del 13 de noviembre del 2023.”*


	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	13 de 25

## 2.7 Debilidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal

- 2.7.1** La Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos, establece: *“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 (...).”*
- 2.7.2** Producto de consulta efectuada, la OGIRH-MAG manifestó que no ha implementado como parte del proceso de reclutamiento y selección de personal (incluye al SFE), métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales.
- 2.7.3** Dicha debilidad identificada, responde a una gestión insuficiente en cuanto al diseño y establecimiento del SCI asociado con el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- 2.7.4** Como resultado de lo anteriormente indicado, no se estaría obteniendo información relevante que contribuya con la toma de decisiones, situación que podría generar consecuencias negativas en la contratación, inducción y capacitación del personal.

## 2.8 Debilidades relacionadas con estudios y evaluaciones del clima organizacional

- 2.8.1** Las Normas de Control Interno para el Sector Público emitidas por la Contraloría General de la República, definen en los numerales 2.3.1 (incisos a-, d- y f-) y 2.3.2 (incisos b- y c-) la necesidad de que la Administración Activa gestione según sus competencias, la vigilancia y el fortalecimiento de los elementos informales del ambiente ético institucional (clima organizacional, valores compartidos y los comportamientos de los distintos integrantes de la institución), a fin de asegurar que apoyen el funcionamiento, en la gestión cotidiana, de los factores formales, tales como el estilo gerencial y los modelos de toma de decisiones.
- 2.8.2** Al respecto de lo anteriormente indicado, la Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos, establece como parte de los indicadores de gestión ética en las evaluaciones del clima y cultura organizacional el siguiente: *“- Ética y valores explícitamente señalados: Contemplan elementos relacionados con la ética, los valores institucionales y sus conductas o comportamientos.”*
- 2.8.3** Se determinó con respecto a los estudios y las evaluaciones del clima organizacional, lo siguiente:
- a) El SFE no cuenta con un procedimiento que desarrolle aspectos asociados con el clima organizacional; al respecto, ha implementado prácticas administrativas que le han permitido gestionar este tema.
  - b) Como producto de la realización de un estudio especial vinculado con materia de recursos humanos, cuyos resultados están contenidos en el informe de auditoría AI-SFE-SA-INF-002-2023 (oficio AI-0105-2023 del 30/08/2023), la administración señaló lo siguiente: *“... cuenta con un resultado 2018 y actualmente con una gestión para evaluar el 2023; se suspendió el ejercicio del estudio del año 2020 por asuntos relacionados con la pandemia.”*
  - c) No se cuenta con un resultado reciente y oficial respecto al clima organizacional.

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	14 de 25

- d) En los cuestionarios aplicados por el SFE en los períodos 2018 y 2023, no se visualiza con precisión aspectos evaluados que estén asociados de manera puntual a la ética y los valores institucionales; sin embargo, si contempla elementos orientados a valorar la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman de decisiones.
- e) En el informe que contiene los resultados del estudio de clima organización emitido en el 2018, no se reflejan resultados concretos de manera puntual en relación con la ética y los valores; no obstante, desarrolla de manera general aspectos que están relacionados con la evaluación de la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman de decisiones.

**2.8.4** Lo anteriormente expuesto responde a una gestión insuficiente en cuanto al establecimiento del SCI relacionado con los estudios y evaluaciones del clima de organizacional.

**2.8.5** En consecuencia, existe el riesgo potencial de que no se esté ejerciendo un adecuado tratamiento de factores informales del ambiente ético (como lo es el clima organizacional); situación que podría repercutir de manera negativa en el desarrollo e integración de los factores formales y, por ende, en la cultura ética institucional.

**SOBRE EL COMPONENTE CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA: [SUBCOMPONENTE GESTIÓN DE RIESGOS](#)**

**2.9 Debilidades asociadas con la normativa interna sobre integridad pública**

- 2.9.1** La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N°8422, dispone que la competencia para declarar responsabilidades recae en el órgano que ostente la potestad disciplinaria en cada institución pública. (artículo 40)
- 2.9.2** De manera complementaria, el Reglamento a la citada Ley, regula aspectos asociados con la prohibición que tienen los servidores públicos de recibir dádivas, obsequios, regalos, premios, recompensas o cualquier otra ventaja como retribución por actos u omisiones inherentes a sus cargos (artículo 40); asimismo, delimita aspectos asociados con el destino de los bienes, las excepciones y deber de informar. (artículos 41, 42 y 43).
- 2.9.3** Por su parte, las Normas de Control Interno para el Sector Público emitidas por la Contraloría General de la República, definen en el numeral 2.3.1.d- la necesidad de establecer “(...) *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..*”.
- 2.9.4** La Directriz general para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la Función Pública, establece que “*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 ...*”. (artículo 6°)

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	15 de 25

- 2.9.5** La Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción, define en el numeral 4.3.1 la necesidad de *“Promover en el sector público una regulación de prevención de conflictos de intereses ajustada a los riesgos institucionales para combatir la corrupción.”*
- 2.9.6** Producto de la revisión efectuada sobre la normativa interna asociada con la integridad pública, se determinó lo siguiente:
- a) La Asesoría Legal del MAG señaló que el marco normativo de cobertura general sobre la integridad pública para tutelar el deber de probidad, que debe imperar en la función pública, es:
    - Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (N°8422).
    - Reglamento Autónomo de Servicio del MAG.
    - Código de Ética y Conducta MAG.
  - b) El SFE implementó políticas orientadas a gestionar aspectos de la integridad pública, tales como:
    - Política de uso de bienes públicos (DSFE-P-07).
    - Política de Ética del SFE (DSFE-P-20).
    - Política de donaciones y obsequios (DSFE-P-23).
    - Política de favorecimiento indebido (DSFE-P-24).
    - Política sobre la beligerancia política (DSFE-P-25).
  - c) El SFE no cuenta con un resultado de la gestión de riesgos de corrupción; por tal razón, si bien las referidas políticas representan medidas que contribuyen con el fortalecimiento del SCI, lo cierto del caso, es que las mismas, no se generaron como resultado de esa gestión de riesgos. En ese sentido, se desconoce de manera integral, la suficiencia y pertinencia de esas políticas, así como su contribución efectiva sobre la administración del riesgo de corrupción.
  - d) Sobre la gestión de riesgos de corrupción, la Auditoría Interna se pronunció a través del informe de asesoría AI-SFE-SP-INF-002-2022 (Oficio AI-0255-2022) denominado *“Asesoría relacionada con el sistema de control interno sobre el Sistema de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI)”*; generando insumos que contribuyeran con la toma de decisiones.
- 2.9.7** La ausencia y/o insuficiencia de normativa interna que no esté direccionada, entre otros aspectos, a gestionar riesgos de corrupción, obedece a una deficiente o inadecuada identificación y administración de riesgos.
- 2.9.8** En consecuencia, la normativa interna implementada podría no estar contribuyendo de manera integral en la regulación efectiva de aspectos relevantes asociados con la integridad pública; específicamente sobre los siguientes rubros:
- a) Revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad.
  - b) Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública.
  - c) Mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de intereses.
  - d) Deber de abstención.
  - e) Uso correcto del cargo y los recursos públicos.
  - f) Régimen de recepción de donaciones y obsequios.
  - g) Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes.

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	16 de 25

## 2.10 Debilidades relacionadas con el marco orientador del SEVRI

**2.10.1** Las Normas de Control Interno para el Sector Público emitidas por la Contraloría General de la República, exponen, en el numeral 2.3.1, para que los factores formales de la ética institucional, que *“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.”*; adicionalmente en el numeral 2.3.3 establecen la necesidad de que se gestione la integración de la ética a los sistemas de gestión, indicándose que *“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.”*

**2.10.2** Las Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI), en su numeral 3.2 establecen que el *“... 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 ...”*; además, en su numeral 4.6 se dispone que, en cuanto a los riesgos identificados, se deberá dar el seguimiento respectivo, en cuanto al nivel y factores de riesgo, el grado de ejecución de las medidas para la administración de riesgos y sobre la eficacia y la eficiencia de la ejecución de las referidas medidas; cuya revisión de riesgos deberá ejecutarse de forma continua y la información que se genere en esta gestión deberá servir de insumo para elaborar los reportes del SEVRI, ajustar de forma continua las medidas para la administración de riesgos y evaluar y ajustar los objetivos y metas institucionales.

**2.10.3** La Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el SEVRI, establece la necesidad de que *“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.”*; además en su numeral 3 establece en forma puntual las *“Áreas de particular sensibilidad y exposición a presentar riesgos de actos contrarios a la integridad o de corrupción...”*.

**2.10.4** La Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción, define en el numeral 4.1.1 la necesidad de *“Apoyar la implementación del Marco General de Identificación de Riesgos de posibles actos de corrupción en los procesos de contratación administrativa.”*

**2.10.5** Como resultado de la revisión efectuada sobre el Marco Orientador del SEVRI implementado por el SFE, se determinó lo siguiente:




	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	17 de 25

- a) El SFE implementó actividades de control vinculadas con la gestión del riesgo institucional; sin embargo, en los documentos que las contienen, no se hace referencia puntual relacionada con la gestión de riesgos de corrupción; al respecto, nos referimos a los siguientes mecanismos de control:
- Política de Gestión del Riesgo (DSFE-P-17).
  - Manual del Modelo Institucional de Control Interno del Servicio Fitosanitario del Estado (PCCI-CI-M-03).
  - Manual para la implementación del Sistema Específico de Valoración de Riesgos por procesos en el SFE (PCCI-CI-M-02); el “Marco Orientador”, se desarrolla en el numeral 6.2.1, sin embargo, en el mismo no se describe en forma puntual aspectos asociados con la gestión de riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.
  - Procedimiento de Valoración y Administración del riesgo (PCCI-CI-PO-01).
- b) En relación con los aspectos asociados con riesgos de corrupción, en el contexto del SFE, se señaló que la Comisión de Control Interno del SFE no ha discutido temas relacionados con la identificación y gestión de ese tipo de riesgos; en ese sentido, se indicó que no se cuenta con:
- Estrategia de integración de riesgos de corrupción.
  - Portafolio de riesgos de corrupción.
  - Factores de riesgo asociados a eventos de corrupción.
- c) Sobre la gestión de riesgos de corrupción, la Auditoría Interna se pronunció a través del informe de asesoría AI-SFE-SP-INF-002-2022 (Oficio AI-0255-2022) denominado “Asesoría relacionada con el sistema de control interno sobre el Sistema de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI)”;
- d) Mediante el oficio UPI-204-2023 del 20 de setiembre de 2023, la Unidad de Planificación Institucional del MAG, en el contexto del SFE, señaló lo siguiente: *“1. Con respecto a los riesgos de corrupción en la actualización del SERVI 2022 solamente se contemplaron a nivel de causas aspectos relacionados en materia de corrupción. En el presente año, la unidad de PCCI realizó un ejercicio de análisis y evaluación de riesgos institucionales donde se incluyeron riesgos de corrupción, los mismos están en proceso de revisión y análisis en las sesiones de la Comisión Control Interno del SFE. (...) 4. Se dio inicio a la modificación del documento para incluir la obligación de valoración de riesgos de corrupción a nivel institucional, pero debido a la situación actual de traslado de la PCCI a la UPI y por instrucciones de la jefatura actual se van a revisar y unificar la documentación para que esta sea de aplicación a nivel institucional, motivo por el cual se suspendió la modificación del documento del SFE.”*

**2.10.6** Lo antes descrito responde a debilidades en el diseño del Marco Orientador del SEVRI.

**2.10.7** En consecuencia, se está en presencia de una posible materialización de riesgos de corrupción no identificados ni gestionados, lo que podría propiciar daños relevantes al accionar institucional; específicamente en áreas como las que se citan seguidamente:

- a) Recursos humanos
- b) Administración financiera
- c) Contratación administrativa
- d) Transferencia de recursos
- e) Otorgamiento de permisos

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	18 de 25

- f) Trámites administrativos
- g) Manejo de información
- h) Actividades en las que se da una alta injerencia política
- i) Atención de denuncias

**SOBRE EL COMPONENTE CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA: SUBCOMPONENTE TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN**

**2.11 Debilidades en la divulgación de información en el sitio web del SFE**

**2.11.1** La Ley General de la Administración Pública N°6227, establece en el Artículo 50 que *“Los órganos colegiados nombrarán un secretario, quien tendrá las siguientes facultades y atribuciones: a) Grabar las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes, las cuales constituirán una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas.”*


**2.11.2** La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N°8422, dispone en el artículo 7° sobre el libre acceso a la información que *“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.”*

**2.11.3** Complementariamente el Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, establece lo siguiente: **“Artículo 5º -Libre acceso a la información. Es de interés público la información relacionada con el ingreso, la presupuestación, la custodia, la fiscalización, la administración, la inversión y el gasto de los fondos públicos, así como la información necesaria para asegurar la efectividad de la Ley con relación a hechos y conductas de los funcionarios públicos. Artículo 6º -Información veraz, completa y oportuna. El Estado y demás entes y empresas públicas deberán organizar la información sobre el ingreso, la presupuestación, la custodia, la fiscalización, la administración, la inversión y el gasto de los fondos públicos, de modo que se sistematice a fin de que se facilite su acceso a la ciudadanía en forma amplia y transparente, para lo cual las estadísticas que se generen deberán considerar dichas necesidades.”**

**2.11.4** El Decreto sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública (N° 40200-MP-MEIC-MC), establece en su artículo 17 la obligación que se tiene de publicar y mantener actualizada información de carácter público; definiendo la naturaleza de la información que al menos debe permanecer en esas condiciones.

**2.11.5** Se evidenció, con respecto a la divulgación de información específica en el sitio web del SFE, lo siguiente:

- a) La información relacionada con el ingreso, la presupuestación, la custodia, la fiscalización, la administración, la inversión y el gasto de los fondos públicos se encuentra divulgada en la página web del SFE ([www.sfe.go.cr](http://www.sfe.go.cr)), misma que está a disposición de la ciudadanía.
- b) A fecha de revisión, la mayoría de la información divulgada cumple con la referencia de que como mínimo sea del año anterior, o sea, al período 2022; no obstante, alguna de ella no cumple con dicho criterio, según detalle:

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	19 de 25

- Listado de bienes patrimoniales (2015 al 2021).
  - Listado de edificaciones (2015 al 2021).
  - Informes de ejecución presupuestaria (2015 al 2021).
  - Informes estados financieros (2015 al febrero 2022).
  - Informes de fiscalización CGR (2004 al 2020).
  - Asesorías externas - consultorías – incluye fiscalización (2015 al 2020).
- c) La información sobre ajustes aplicados recientemente a la estructura organizativa del SFE, según autorizaciones otorgadas por MIDEPLAN, no está siendo divulgada; como resultado se muestra un organigrama desactualizado, así como su decreto ejecutivo de organización (N°36801-MAG).
- d) En cuanto al directorio institucional, se debe indicar, que no para todos los casos, el mecanismo establecido permite conocer el nombre de la persona servidora con el cargo y la dependencia respectiva.
- e) Sobre los órganos colegiados se indica lo siguiente:
- La mayoría de los órganos colegiados activos no cumple con la transcripción literal de las actas y con la actualización de estas. Por medio del oficio DSFE-0539-2023 del 03/10/2023, la Dirección del SFE giró instrucciones a órganos colegiados específicos, para que implementara el mecanismo definido para la grabación de las sesiones, a efecto de que se facilite la transcripción literal de las actas.
  - Al ingresar a la Comisión de emergencia Fitosanitarias se indica: *“Esta comisión no está activa. No dispone de Libro de Actas, La Dirección del SFE debe nombrar los integrantes y solicitar la apertura del Libro de Actas a la Auditoría Interna del SFE”*. Si bien, ese órgano está inactivo, es impreciso indicar que no cuenta con libro de actas, pues mediante el Asiento N°AI-292-2019 de fecha 06/11/2019, se dio apertura al Libro de Actas N°03.
  - Se manifiesta que la Comisión de Musáceas está sesionando con normalidad; sin embargo, la última Acta divulgada corresponde a la N°11 del 2020.
  - Se manifiesta que la Comisión de recomendación de adjudicación está sesionando con normalidad; sin embargo, la última Acta divulgada corresponde a la N°22 del 2020.
  - Se manifiesta que la Comisión de Cítricos está sesionando con normalidad; sin embargo, la última Acta divulgada es la N°001 del 2010.
  - No se obtuvo información sobre la Comisión de adjudicación para la reparación de vehículos; la última Acta divulgada es del 08/11/2017.
  - No se obtuvo información sobre la Comisión de Donaciones; la última Acta divulgada es del 18/11/2019.
  - Órganos colegiados que se encuentran sin actividad:
    - COTEN (última Acta 01, ratificada el 11/11/2020)
    - Comisión Gestión Ambiental (última Acta 01, ratificada el 03/02/2022; sin ratificar las Actas 02 y 03). Se informa sobre problemas en la conformación e integración del órgano colegiado.
    - Comisión de Bioseguridad (última Acta 02, ratificada 20/04/2022)
    - CONAFI (última Acta 04 del 2016)

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	20 de 25

➤ Comisión (Equipo) de Peligrosidad (última Acta 01, ratificada el 21/03/2022)

f) Mediante el oficio DSFE-PC-02-2023, la Dirección del SFE giró instrucciones a las diferentes jefaturas para que se mantenga actualizada la información divulgada en la página Web.

**2.11.6** Lo anteriormente indicado, se debe a una gestión insuficiente, situación que no permite mantener actualizada información específica en la página web; además, de no haberse implementando oportunamente la transcripción literal de las actas.

**2.11.7** La condición actual no está permitiendo que la organización esté cumpliendo a cabalidad con la normativa jurídica vigente y aplicable; con las eventuales implicaciones negativas (sanciones) que esa situación le podría ocasionar a la organización y sus funcionarios.

## **SOBRE EL COMPONENTE DETECCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS CONTRA LA INTEGRIDAD PÚBLICA: SUBCOMPONENTE DENUNCIAS Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **2.12 Debilidades relacionadas con la normativa interna sobre gestión de denuncias**

**2.12.1** La Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la Integridad, establece en su artículo 7° la *“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 (...)*

**2.12.2** Se determinó con respecto a la gestión de denuncias, lo siguiente:

a) No se obtuvo evidencia de la implementación de un procedimiento de denuncias de cobertura ministerial, que esté relacionado con la presentación y atención de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad contempla.

b) En el contexto del SFE, se señala lo siguiente:

- Se informó que se está impulsando la implementación de un procedimiento de alcance general, el cual se encuentra en revisión de la Dirección del SFE.
- La Contraloría de Servicios del SFE cuenta con protocolos internos para gestionar las denuncias (Procedimiento CS-PO-01 e Instructivo CS-PO-01\_F-01); en los cuales, no se hace referencia a una tramitación de forma célere de las denuncias presentadas, así como tampoco respecto a la

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	21 de 25

prevención de no represalias laborales ni sobre la independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal.<sup>2</sup>

**2.12.3** La situación descrita obedece a la ausencia de un protocolo interno de cobertura institucional (independiente al de la Auditoría Interna) que esté direccionado a regular de manera integral la actuación de la Administración Activa ante la presentación de denuncias sobre presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

**2.12.4** En consecuencia, la atención deficiente y/o insuficiente respecto a la gestión de denuncias sobre presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, no estaría contribuyendo con la adopción de medidas oportunas ante la presencia de eventuales hechos de corrupción.

---

<sup>2</sup> La Auditoría Interna cuenta con su protocolo interno para la gestión de denuncia (Decreto N°36356-MAG y Procedimiento AI-PO-02); en los cuales, no se hace referencia a una tramitación de forma célere de las denuncias, así como tampoco respecto a la prevención de no represalias labores.

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	22 de 25

### 3 CONCLUSIONES

- 3.1** Partiendo de lo dispuesto en el artículo 11 de la Constitución Política, la jurisprudencia de la Sala Constitucional ha derivado principios constitucionales vinculados con la responsabilidad, rendición de cuentas, probidad e imparcialidad; situación que ha facilitado el fortalecimiento y consolidación del marco normativo en materia de integridad pública.
- 3.2** Como complemento a lo antes descrito, se puede indicar que tanto el Código Penal y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la función pública (N°8422), responden a las regulaciones principales relacionadas con la integridad pública y el combate contra la corrupción; adicionalmente, ese marco normativo se complementa con la Ley de Creación de la Fiscalía Penal de Hacienda y de la Función Pública (N°8221), Ley de Creación de la Jurisdicción Penal de Hacienda y de la Función Pública (N°8275), Ley General de Control Interno (N°8292), Reglamento a la Ley N°8422 (Decreto N°32333), Principios Éticos de los Funcionarios Públicos (Decreto 33146-MP) y las Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general (Directriz D-2-2004-CD).
- 3.3** Actualmente se viene impulsando la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción, orientada a implementar un instrumento para establecer las áreas sensibles y prioritarias que recibirán un abordaje interinstitucional durante la próxima década (2021-2030) en materia de integridad, corrupción, transparencia y probidad; al respecto, el Poder Ejecutivo por medio del Decreto N°43248-MJP declaró de interés público la ENIPC.
- 3.4** Considerando lo anterior y los resultados descritos en el presente informe de auditoría, el MAG y sus órganos adscritos (como es el caso del SFE), no escapan a los esfuerzos país que se deben realizar para gestionar de la mejor manera el tema de la integridad pública; al respecto, la Administración Activa debe realizar los esfuerzos necesarios que le permitan fortalecer su SCI sobre los diferentes aspectos asociados a la “Promoción de la Integridad Pública”, “Control de riesgos para la Integridad Pública” y “Detección y sanción de conductas contra la integridad pública”.
- 3.5** Tomando en cuenta los resultados que ha propiciado la reorganización parcial aplicada a la estructura organizativa del SFE, la Administración Activa deberá adoptar las medidas necesarias para establecer las líneas de coordinación y comunicación que sean requeridas, con las autoridades y dependencias del MAG, a efecto de que se emprendan acciones efectivas cuyos resultados garanticen de manera razonable un adecuado tratamiento y desarrollo, en el contexto del SFE, de los diferentes aspectos asociados a la integridad pública.

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	23 de 25

#### 4 RECOMENDACIONES

**Al Ing. Nelson Morera Paniagua, Director del Servicio Fitosanitario del Estado, gestionar las siguientes recomendaciones:**

**4.1** Girar instrucciones a los funcionarios del SFE que forman parte de la Comisión de Valores y Ética del MAG y/o solicitar al referido órgano colegiado, que proceda a valorar, el agendar temas que faciliten la discusión constructiva y la adopción de acuerdos, mediante los cuales, se logre, entre otros aspectos, lo siguiente:

**4.1.1** Dar seguimiento ante el Despacho del Ministro de Agricultura y Ganadería, a efecto de conocer la posición del Jarca con respecto a la propuesta de Código de Ética y Conducta que fue sometida para su valoración, con el propósito de dotar al MAG y sus órganos adscritos de un nuevo perfil ético institucional. **(Referencia: Numeral 2.1.2)**

**4.1.2** Promover y/o apoyar la implementación de una "Política sobre gestión ética" de cobertura institucional; la cual debe ir acompañada del establecimiento de un plan de acción para su atención efectiva y oportuna comunicación de informes de rendición de cuentas. **(Referencia: Numeral 2.2.3)**

**4.1.3** Promover y/o apoyar la implementación de un "Plan de Comunicación" de cobertura ministerial sobre la promoción de la ética y la práctica de los valores institucionales. **(Referencia: Numeral 2.3.2)**

**4.1.4** Revisar si el resultado del diagnóstico obtenido en el año 2022 sobre la gestión ética institucional garantiza de manera razonable y con claridad, a través de la propuesta del Código de Ética y Conducta remitido a valoración del Despacho del Ministro de Agricultura y Ganadería, la gestión de los factores informales como las creencias y los comportamientos del personal relacionados con la ética y la práctica de los valores institucionales. **(Referencia: Numeral 2.4.2)**

**4.2** Girar instrucciones a la Unidad de Recursos Humanos del SFE, sobre los siguientes aspectos:

**4.2.1** Coordinar con la OGIRH-MAG (área Gestión de Desarrollo), a efecto de dotar al SFE de programas integrales de inducción y capacitación continua relacionada con la promoción de la integridad pública; en lo que corresponda, se deberá valorar el solicitar apoyo a la Comisión de Ética y Valores del MAG; lo anterior, en el tanto el Ministerio no disponga de manera oficial y obligatoria, la implementación de programas de cobertura institucional, en ese sentido, de ser este el escenario, se debe girar las instrucciones orientadas a apoyar dicho proceso. **(Referencia: Numeral 2.5.4)**


**4.2.2** Garantizar de manera razonable, que, a través del Manual de Cargos del MAG y sus órganos adscritos, se contemple el perfil ético y los valores institucionales asociados a cada uno de los puestos y/o cargos que conforman la relación de puestos autorizada al SFE; situación que debe permitir la identificación oportuna de aspectos relevantes durante los procesos de reclutamiento y selección del personal, gestión que debe facilitar la integración efectiva de las personas servidoras contratadas a la organización. **(Referencia: Numeral 2.6.2)**

**4.2.3** Solicitar retroalimentación a la OGIRH-MAG, a efecto de que se adopten medidas orientadas a implementar como parte del proceso de reclutamiento y selección de personal, métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales. **(Referencia: Numeral 2.7.2)**

	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	24 de 25

- 4.2.4** Establecer los mecanismos de control que regulen los estudios y evaluaciones del clima organizacional; actividades de control que se deben documentar e integrar al Sistema de Gestión de la Calidad, para lo cual se deberá coordinar lo que corresponda con la Unidad de Planificación Institucional del MAG (Unidad de Control Interno y Gestión de Calidad); además, de concluir el ejercicio de clima organizacional del 2023. **(Referencia: Numeral 2.8.3)**
- 4.3** Gestionar con el apoyo de la Unidad de Planificación Institucional del MAG (Unidad de Control Interno y Gestión de Calidad), los siguientes aspectos:
- 4.3.1** Establecer y/o depurar la normativa interna establecida por el SFE, a efecto de que la misma, garantice de manera razonable una administración efectiva sobre los diferentes aspectos vinculados con la integridad pública; o caso contrario, de corresponder, adopte las regulaciones de cobertura institucional, que sobre este particular implemente el MAG. **(Referencia: Numeral 2.9.6)**
- 4.3.2** Depurar el Marco Orientador que forma parte integral del SEVRI implementado por el SFE, a efecto de que el mismo propicie una adecuada gestión de los riesgos de corrupción; o caso contrario, de corresponder, adopte las regulaciones de cobertura institucional, que sobre este particular implemente el MAG. **(Referencia: Numeral 2.10.5)**
- 4.4** Solicitar un informe (o documento similar) a las jefaturas del SFE y/o a la encargada de la actualización del Sitio Web, que contenga los resultados producto de la atención de la instrucción girada por medio del oficio DSFE-PC-02-2023, a efecto de que se mantuviera actualizada la información divulgada **(Referencia: Numeral 2.11.5. inciso f-)**; situación que debe permitir la adopción de medidas, a efecto de mantener la página web actualizada. Consecuente con lo anterior, se deberá analizar y gestionar lo que corresponda, considerando lo descrito en los **incisos b-, c-, d- y e- del numeral 2.11.5.**
- 4.5** Girar instrucciones para que, sin excepción, los órganos colegiados que operan en el SFE procedan a transcribir de manera literal sus actas, mismas que deben ser divulgadas de manera oportuna en el sitio web (comunicando una instrucción similar a la remitida por medio del oficio DSFE-0539-2023); un aspecto que se debe definir es si los archivos de las actas deben o no ser divulgados bajo el contexto de código abierto, para lo cual se podrá solicitar el criterio técnico a la Encargada del Archivo Institucional y/o a la Asesoría Jurídica **(Referencia: Numeral 2.11.5. inciso e-)**
- 4.6** Establecer y/o depurar las regulaciones internas en materia de gestión de denuncias que contemple con claridad la presentación y atención de denuncias sobre presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, para lo cual se deberá coordinar lo que corresponda con Planificación Institucional del MAG (Unidad de Control Interno y Gestión de Calidad) ; lo anterior, en el tanto el Ministerio no disponga de manera oficial y obligatoria, la implementación de un protocolo de cobertura institucional, en ese sentido, de ser este el escenario, se debe girar las instrucciones orientadas a apoyar dicho proceso. **(Referencia: Numeral 2.12.2)**



	<b>Informe de Auditoría</b>	Código:	<b>AI-PO-01_F-18</b>
		Versión:	1
		Página:	25 de 25

FIRMAS OFICIALIZACIÓN EQUIPO DE AUDITORÍA		
Nombre	Rol	Firma y Fecha
Henry Valerín Sandino	Auditor Encargado	
Zeidy Rodríguez Arias	Auditora Asistente	
Henry Valerín Sandino	Auditor Interno	

HVS/ZRA/FPR