



# Auditoría Interna

Oficina Nacional de Semillas

---

***INFORME AI 04-2025 “AUDITORÍA DE CARÁCTER  
ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD  
PÚBLICA EN LA OFICINA NACIONAL DE  
SEMILLAS”***

---

MAYO, 2025



## CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
1. Introducción .....	9
1.1 Origen .....	9
1.2 Objetivo.....	9
1.3 Alcance.....	10
1.4 Criterios de auditoría .....	10
1.5 Metodología aplicada .....	13
1.6 Valor agregado del estudio.....	13
1.7 Limitaciones .....	14
1.8 Comunicación preliminar de los resultados de esta auditoría .....	14
2. Resultados .....	14
2.1 Sobre la promoción de la integridad pública a lo interno de la institución .....	15
2.2 Control de riesgos para la integridad pública .....	19
2.3 Detección y sanción de conductas contra la integridad pública	29
4. Conclusiones .....	32
5. Recomendaciones .....	33



## RESUMEN EJECUTIVO

### ¿QUÉ SE EXAMINÓ?

El estudio realizado examinó la documentación suministrada por la administración y la Comisión de ética y valores, en relación con la gestión de la integridad pública en la institución.

El objetivo fue identificar posibles desviaciones y confrontarlas con los criterios establecidos, con el fin de emitir las recomendaciones correspondientes. Para el desarrollo de este análisis, se aplicó la guía de auditoría de la gestión de la integridad pública, proporcionada por la Contraloría General de la República.

### ¿POR QUÉ SE CONSIDERA IMPORTANTE?

La gestión de la integridad pública es fundamental para el buen funcionamiento institucional, ya que fortalece la confianza ciudadana en la gestión pública. Aplicar una evaluación sobre el tema de manera sistemática permite identificar brechas o desviaciones respecto a los principios, normas y buenas prácticas que rigen el comportamiento ético en el sector público.

Este tipo de auditoría no solo contribuye a detectar debilidades, sino que también genera insumos valiosos para fortalecer los controles internos, promover una cultura organizacional basada en la ética, y prevenir riesgos asociados con la corrupción, el fraude y otras faltas al deber de probidad.

### ¿QUÉ SE ENCONTRÓ?

Una vez evaluados los tres componentes de la Gestión de la Integridad Pública en la Oficina Nacional de Semillas, se identificó lo siguiente:

#### Sobre la promoción de la integridad pública a lo interno de la institución

- La Oficina Nacional de Semillas cuenta con una misión y visión debidamente publicadas, las cuales responden a la naturaleza y finalidad para la que fue creada.



- La institución dispone de una Comisión de Ética y Valores, adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV).
- Se dispone de un Código de Ética que cumple con la normativa y aprobado por la Junta Directiva.
- Se cuenta con una política de ética emitida en abril de 2025; no socializada y que requiere ampliación con plazos específicos de ejecución en su plan de acción.
- No se cuenta con un plan de comunicación formal sobre los elementos orientadores de la ética.
- Existe un diagnóstico sobre ética institucional realizado como base para el desarrollo de acciones de fortalecimiento de la ética institucional

### Control de riesgos para la integridad pública

#### Sobre talento humano

- El Manual de Puestos de la Oficina debe ser más específico con el tema ético y los valores institucionales.
- En los procesos de Reclutamiento y Selección de personal carecen de métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales.
- Las evaluaciones de desempeño son subjetivas y carecen de respaldo documental.
- Los estudios de Clima Organizacional no evalúan conductas o comportamientos relacionados con la ética y los valores institucionales, ni la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman de decisiones.



## Sobre gestión de riesgos

- La institución no cuenta con normativa interna sobre Integridad Pública.
- La Oficina Nacional de Semillas cuenta con el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) que no contempla riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

## Sobre trasparencia

- La institución tiene a disposición de la ciudadanía información presupuestaria y operativa; sin embargo, aún falta la información contable, los Informes de la Auditoría Interna y las Actas de Junta Directiva.
- Las Actas de Junta Directiva no cuentan con una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas.

## Detección y sanción de conductas contra la integridad pública

- La ONS no incorpora dentro del Reglamento Autónomo de Servicios u otra normativa institucional una sección sobre el manejo de conductas improbadas, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo a conflicto de intereses.
- No se cuenta con un procedimiento actualizado para la presentación de denuncias que contemple presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

## ¿QUÉ SIGUE?

Corresponde atender las recomendaciones generadas por la Unidad de Auditoría Interna, con el fin de mitigar los riesgos identificados en los estudios realizados por esta. En este sentido, se recomienda:



## Dirección Ejecutiva

- Ampliar la política de ética estableciendo plazos específicos de ejecución, realizar la autorización y socialización correspondiente.
- Establecer normativa interna sobre Integridad Pública que considere, al menos, los siguientes tópicos:
  - Revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad
  - Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública
  - Mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de intereses
  - Deber de abstención
  - Uso correcto del cargo y los recursos públicos
  - Régimen de recepción de donaciones y obsequios
  - Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes
  - El procedimiento para la gestión de conflictos de interés se divulga y es accesible para el personal de la institución.
  - Manejo de conductas improbas, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo a conflicto de intereses.
- Ampliar y actualizar el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) para que contemple riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.
- Ampliar la transparencia institucional colocando en la página web de la institución los Estados Financieros Institucionales, los Informes de la Auditoría Interna y las Actas de Junta Directiva.
- Ajustar el registro de las Actas de Junta Directiva a una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas, tal cual lo establece la Ley de Administración Pública.



- Emitir el procedimiento de atención de denuncias actualizado ampliando en lo referente a los actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad que contemple, al menos, los siguientes aspectos relacionados con este tema:
  - Canal interno para la recepción de las denuncias debidamente identificado y de fácil acceso
  - Tramitación de forma célebre, diligente, transparente
  - Confidencialidad del denunciante
  - Prevención de no represalias laborales
  - Independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal
  - Medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

### Comisión Institucional de Ética y Valores

- Establecer un plan anual de comunicación sobre los elementos orientadores de la ética.

### Unidad de Recursos Humanos

- Ampliar el Manual de Puestos de la Oficina debe ser más específico con el tema ético y los valores institucionales.
- Incorporar dentro del proceso de Reclutamiento y Selección de personal métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales.
- Ajustar las evaluaciones de desempeño para que cuenten con al menos los siguientes atributos:
  - Registro documental: 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 debe incluir seguimiento, devolución y explicación de resultados a la persona evaluada, sin excepción.
- Ampliar los estudios de Clima Organizacional para evaluar las conductas o comportamientos relacionados con la ética y los valores institucionales, agregando también la percepción de los funcionarios sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman de decisiones.



## Informe Borrador N° AI 04-2025

### AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA OFICINA NACIONAL DE SEMILLAS

#### 1. Introducción

##### 1.1 Origen

De conformidad con el Artículo 22, inciso c) de la Ley de Control Interno, Ley No.8292, el Manual de Normas generales de control interno para la Contraloría General de la República y las entidades y órganos sujetos a su fiscalización, publicadas en “La Gaceta” № 107, del 05 de junio de 2002 y las Normas de control interno para el Sector Público, publicadas en “La Gaceta” № 26 del 6 de febrero de 2009, le corresponde a la Auditoría Interna, en cumplimiento de sus funciones, brindar servicios de auditoría orientados a fortalecer el sistema de control interno, de conformidad con la competencia institucional y la normativa jurídica y técnica aplicable.

En este contexto, esta Unidad, considerando que la integridad pública constituye un pilar fundamental en la gestión institucional, acepta participar en el presente estudio, el cual se desarrolla de forma colaborativa con la Contraloría General de la República, a través de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa (DFOE). Esta participación tiene como propósito contribuir de manera eficiente y eficaz al fortalecimiento de la cultura ética institucional y al cumplimiento de los principios que rigen la función pública.

##### 1.2 Objetivo

Evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública al I cuatrimestre 2025, con el fin de identificar oportunidades de mejora y agregar valor a la gestión institucional, promoviendo una cultura organizacional basada en principios éticos, transparencia y rendición de cuentas.



### **1.3 Alcance**

La elaboración de este estudio tiene como finalidad valorar las acciones y gestiones implementadas por la Institución en materia de integridad pública durante el año 2024 y el primer cuatrimestre del año 2025.

### **1.4 Criterios de auditoría**

Las labores de la Auditoría Interna se realizan en apego a la normativa legal y técnica vigente, específicamente Ley General de Control Interno, Nº 8292<sup>1</sup>, las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE)<sup>2</sup>, las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, (RDC-119-2009)<sup>3</sup> y las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (R-DC-064-2014)<sup>4</sup>

Los resultados y la implantación de las recomendaciones del presente informe, se regirá entre otros, por lo dispuesto en los artículos Nos. 36, 37, 38 y 39 de la Ley General de Control Interno, los cuales en la parte que interesa señalan literalmente lo siguiente:

*“Artículo 36. —*Informes dirigidos a los titulares subordinados. Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera: a) El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados. b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la**

<sup>1</sup> Publicada en La Gaceta No. 169 del 04 de setiembre del 2002

<sup>2</sup> Resolución No. R-CO-9-2009. Publicada en La Gaceta No. 26 del 06 de febrero del 2009

<sup>3</sup> Gaceta N.º 28, del 10 de febrero del 2010

<sup>4</sup> Gaceta N.º 184 del 25 de setiembre del 2014, vigente a partir del 01 de enero del 2015



*auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes. c) El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.*

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

*Artículo 38. —Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República. Firme la resolución del jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna, esta tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponerle por escrito los motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicarle que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, dentro de los ocho días hábiles siguientes, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas. La Contraloría General de la República dirimirá el conflicto en última instancia, a solicitud del jerarca, de la auditoría interna o de ambos, en un plazo de treinta días hábiles, una vez completado el expediente que se formará al efecto. El hecho de no ejecutar injustificadamente lo resuelto en firme por el órgano contralor, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el capítulo V de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N°7428, de 7 de setiembre de 1994.*



*Artículo 39. —Causales de responsabilidad administrativa. El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios. El jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios públicos incurrirán en responsabilidad administrativa, cuando debiliten con sus acciones el sistema de control interno u omitan las actuaciones necesarias para establecerlo, mantenerlo, perfeccionarlo y evaluarlo, según la normativa técnica aplicable. (...) Igualmente, cabrá responsabilidad administrativa contra los funcionarios públicos que injustificadamente incumplan los deberes y las funciones que en materia de control interno les asigne el jerarca o el titular subordinado, incluso las acciones para instaurar las recomendaciones emitidas por la auditoría interna, sin perjuicio de las responsabilidades que les puedan ser imputadas civil y penalmente. El jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios públicos también incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, por obstaculizar o retrasar el cumplimiento de las potestades del auditor, el subauditor y los demás funcionarios de la auditoría interna, establecidas en esta Ley. Cuando se trate de actos u omisiones de órganos colegiados, la responsabilidad será atribuida a todos sus integrantes, salvo que conste, de manera expresa, el voto negativo”.*

Adicionalmente se indican los criterios específicos utilizados para el desarrollo del estudio.

- Estudio de la OCDE sobre Integridad en Costa Rica.
- Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.
- 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.

### 1.5 Metodología aplicada

Este servicio de auditoría se lleva a cabo mediante la definición de objetivos y alcance, la revisión de documentación, la realización de entrevistas y consultas, así como el análisis de los respaldos que validan las acciones implementadas por la Administración para fortalecer la integridad institucional. Para su ejecución, se utiliza una herramienta específica suministrada por la Contraloría General de la República.

Finalmente, el proceso concluye con la elaboración de un informe detallado que incluye los hallazgos identificados, las conclusiones derivadas del análisis y las recomendaciones correspondientes para la mejora continua de la gestión institucional.

### 1.6 Valor agregado del estudio

La Auditoría Interna con su labor agrega valor al generar una contribución al fortalecimiento de la integridad pública dentro de la institución, al proporcionar un análisis objetivo y sistemático de las prácticas actuales, identificar áreas de mejora y promover una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y la rendición de cuentas.



## 1.7 Limitaciones

Durante el desarrollo de este estudio no se presentó ninguna limitación de alcance que provocara la exclusión de temas en específico de este estudio.

## 1.8 Comunicación preliminar de los resultados de esta auditoría

En cumplimiento de la normativa vigente el 9 de mayo de 2025 se presenta el Borrador del presente informe con los principales hallazgos, conclusiones y recomendaciones a la Dirección Ejecutiva y la Comisión institucional de ética y valores.

El 12 de mayo de 2025 realiza la discusión del borrador en presencia de las siguientes personas:

Alberto Fallas Barrantes; Director Ejecutivo

Laura Vindas; Coordinadora de la comisión institucional de ética y valores y encargada de seguimiento

Se deja constancia de la disposición de la administración, para atender oportunamente los requerimientos de información formulados durante la auditoría y se genera el plan de implementación correspondiente.

Finalmente, por medio del Oficio AI 09 2025 del 16 de mayo del 2025, se emite el presente informe final dirigido a la Junta Directiva de la Oficina Nacional de Semillas.

## **2. Resultados**

De acuerdo con los resultados obtenidos producto de la aplicación de la guía de evaluación con los criterios recomendados por la Contraloría General de la República, se plantearon consultas, así como solicitud de información y documentación; con el fin de determinar la existencia y la integración en mecanismos relacionados con integridad pública, ética y anticorrupción, así como el grado de su implementación en los sistemas de gestión institucional.



A continuación, se presentan los resultados obtenidos una vez evaluados los tres componentes de la Gestión de la Integridad Pública en la Oficina Nacional de Semillas.

## 2.1 Sobre la promoción de la integridad pública a lo interno de la institución

---

Este componente abarca aspectos clave relacionados con los elementos orientadores de la ética institucional, tales como: la existencia de una misión y visión definidas, la conformación de una Comisión de Ética y Valores, la adopción de un Código de Ética Institucional, la formulación de una política para la gestión ética, un plan de acción vinculado a dicha política, así como un plan de comunicación que promueva sus principios. Además, incluye el seguimiento al diagnóstico institucional en materia ética, la implementación de un programa de inducción sobre integridad y ética, y el desarrollo de programas de formación continua en estos temas.

Evaluado el mismo se identifica los siguientes:

- La Oficina Nacional de Semillas cuenta con una misión y visión debidamente publicadas, las cuales responden a la naturaleza y finalidad para la que fue creada.
- La institución dispone de una Comisión de Ética y Valores, adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV). Esta comisión se encuentra formalmente constituida, cuenta con un plan de trabajo anual y participa mensualmente en sesiones de orientación y formación ofrecidas por el SNEV.
- Se dispone de un Código de Ética único, elaborado mediante un proceso participativo. Este documento, es de carácter orientador y sin estructura jurídica vinculante, no contempla sanciones por incumplimiento e incluye una declaración de valores compartidos identificados en el diagnóstico, ejemplos de conductas coherentes con la práctica ética, consideraciones sobre relaciones con terceros interesados y compromisos éticos de las personas funcionarias. Fue aprobado por la Junta Directiva y tiene menos de cinco años de haber sido emitido.



- La política de ética fue emitida en abril de 2025; sin embargo, al momento de la elaboración de este informe, no ha sido socializada ni cuenta con plazos específicos de ejecución en su plan de acción. Por lo tanto, aún no se han aplicado mecanismos de seguimiento ni informes de avance.
- No se cuenta con un plan de comunicación formal sobre los elementos orientadores de la ética. No obstante, se han realizado algunas capacitaciones esporádicas y se efectúan comunicaciones anuales con motivo de la Semana Nacional de los Valores.
- El diagnóstico sobre ética institucional, realizado antes de la formulación de la política de ética, evaluó las creencias y comportamientos del personal en relación con la ética y los valores institucionales. No se ha efectuado, hasta la fecha, un nuevo ejercicio diagnóstico para evaluar el impacto posterior a la emisión de la política.

Cabe destacar que la gestión ética y su fortalecimiento constituyen una responsabilidad colectiva y transversal, fundamental en toda la organización. Esta responsabilidad recae tanto en la jerarquía institucional como en todo el personal funcionario. Así lo establece el inciso a) del artículo 13 de la Ley General de Control Interno:

*“a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.”*

Esto implica que la exigencia de integridad y conducta ética abarca a todo servidor público.

Asimismo, las Normas de Control Interno para el Sector Público, en su Norma 2.3.1 sobre el fortalecimiento de la ética institucional, señalan:

*“...El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implantación de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conceptualicen y materialicen la filosofía, los*



*enfoques, el comportamiento y la gestión éticos de la institución, y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión.”*

En cuanto a la definición de la política sobre gestión ética, estas normas establecen 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. Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética; así como las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés (...)"*

*Lo expuesto en los puntos anteriores, podría contrastar con lo establecido inciso b) del artículo 9 de la Ley Marco de Empleo Público establece:*

*“...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”.  
(El subrayado no es del original)*

También la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción:

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

En cuanto al programa de formación continua sobre integridad y ética el inciso a) del artículo 23 de la Ley Marco de Empleo Público señala:



*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.*

Asimismo, los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética:

*3. Comunicación y formación: (...) También contempla procesos de capacitación y formación en el tema que deben ser sistemáticos y permanentes en cada etapa del proceso.*

Además, la Directriz General para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública, en inciso b) del artículo 5 titulado Formación de las personas servidoras públicas en materia de deberes éticos, en lo que interesa señala:

*“...Cada entidad y órgano deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar que todas las personas servidoras públicas tengan el conocimiento y la comprensión de los deberes éticos de la función pública, generales y particulares de la Institución y del cargo, aplicando al menos, las siguientes:*

*b) Formación continua: Cada entidad u órgano deberá incluir en sus Planes Institucionales de Capacitación o similares, actividades periódicas de formación en materia de Integridad Pública: ética y probidad, que le permita al personal contar con las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para aplicar los valores, principios y normas de Integridad Pública... ”.*

En consulta con los responsables sobre las razones de la tardanza en la emisión de la Política de Gestión Ética, se indicó que, desde la última evaluación realizada por la Unidad de Auditoría Interna, se han venido fortaleciendo gradualmente estos temas, con avances a pesar de algunos períodos de menor actividad.



En conclusión, se reconoce el esfuerzo de la administración en materia de elementos orientadores de la ética. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en lo relativo a la reciente política de ética emitida y a la comunicación institucional sobre estos elementos, aspectos que se deben atender mediante recomendaciones específicas.

## 2.2 Control de riesgos para la integridad pública

---

Este componente considera el talento humano, gestión de riesgos y transparencia de la información, una vez aplicada la evaluación correspondiente se obtienen los siguientes resultados:

### Sobre talento humano

- El Manual de Puestos de la Oficina actualizado al 2021 incorporan la mención de los valores dentro de su cuerpo informativa; sin embargo, el mismo debería ser más específico al mencionarlos de forma independiente y otras consideraciones relacionadas con ética.
- En los procesos de Reclutamiento y Selección de personal no se incorporan métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales para todos los puestos.
- Las evaluaciones de desempeño carecen de los siguientes atributos:
  - Registro documental: 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.



- Los estudios de Clima Organizacional únicamente consideran tres preguntas relacionadas en forma general con ética, pero no evalúan conductas o comportamientos relacionados con la ética y los valores institucionales.
- Las evaluaciones de clima organizacional aplicadas no valoran la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman de decisiones.

Al respecto la Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos, indica:

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

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

En cuanto a la evaluación clima organizacional las Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 2.3.2 Elementos informales de la ética institucional señala:

*"...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. b. El estilo gerencial. c. Los modelos de toma de decisiones

De igual manera la Norma 2.3.3. sobre Integración de la ética a los sistemas de gestión indica:

*“...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...”.*

Al consultar las causas de la situación identificada se ratificó la ausencia de herramientas dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, así como informes de evaluación del desempeño e informes de clima organizacional donde se corroboren comportamientos o competencias asociadas con la integridad y anticorrupción.

Con respecto al proceso de reclutamiento y selección de personal se observó la existencia de herramientas para este proceso; no obstante, no se consideran elementos relacionados con verificar comportamientos de integridad, fraude, deber de probidad y anticorrupción esto podría obedecer a que el procedimiento no considera esos temas.

Acerca de la condición sobre las evaluaciones del desempeño esto podría obedecer a que dentro del procedimiento no se establece el deber de llevar un registro documental mediante bitácoras de incidentes críticos, así como registro de reuniones de seguimiento periódicas, registros de observación en el área de trabajo, entre otros.

Por último, con respecto a la condición de los informes de clima organizacional relacionados con aspectos sobre la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la toma de decisiones, igualmente no se tiene considerado.



## Sobre gestión de riesgos

Dentro de este componente también se evaluó la existencia de Normativa interna sobre Integridad Pública identificándose lo siguiente:

- La institución no cuenta con normativa interna sobre Integridad Pública para tutelar el deber de probidad que debe imperar en la función pública, respondiendo a los riesgos específicos de corrupción identificados a lo interno y que considere, al menos, los siguientes tópicos:
  - Revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad
  - Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública
  - Mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de intereses
  - Deber de abstención
  - Uso correcto del cargo y los recursos públicos
  - Régimen de recepción de donaciones y obsequios
  - Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes
  - El procedimiento para la gestión de conflictos de interés se divulga y es accesible para el personal de la institución.

Al respecto, el artículo 6 de la Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública N° O22-PLAN, del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica establece:

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

*En caso de que no se cuente con la normativa, el jerarca institucional adoptará las medidas que correspondan para emitirla y ponerla en vigencia dentro del plazo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigencia de esta Directriz.*



*En la emisión de normativa interna, cada entidad y órgano deberá considerar, al menos, la inclusión de los siguientes tópicos:*

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

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

Se debe tener presente lo establecido en las Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 2.3.1 sobre factores formales de la ética institucional que dice:

*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.*

Además, la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción en su punto 4.3.1 señala:

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



La Directriz General para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la función pública en su artículo 6 titulado Marco regulatorio institucional, indica:

*“...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...”*

El que no se tenga normativa interna sobre Integridad Pública, podría obedecer a que la administración no lo ha considerado necesario pues son temas establecidos en normativa externa.

Lo anterior provoca que no se tenga normado internamente aspectos sobre la prevención de conductas, improbas, fraudulentas y corruptas, por lo que ante las eventuales materializaciones de asuntos relacionadas con estos temas tendrían que recurrir a las normas generales, retrasando la aplicación de sanciones no especificadas.

- La Oficina Nacional de Semillas cuenta con el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) pero este no contempla riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad. Sin embargo, como parte de la revisión de riesgo institucional se da seguimiento al riesgo de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad; aunque a la fecha la identificación de estos riesgos se encuentra en proceso según sean los procedimientos revisados y aprobados en los últimos periodos.

Lo anterior contrasta con lo señalado en 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.*



Además, 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,*
- b) lineamientos institucionales para el establecimiento de niveles de riesgo aceptables, y*
- c) la definición de las prioridades de la institución 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.*

Las Normas de Control Interno para el Sector Público en la subnormal 2.3.3 sobre integración de la ética a los sistemas de gestión, en lo que interesa señala:

*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.*



Asimismo, la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción señala:

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

Lo anterior podría obedecer a la falta de una revisión y actualización periódica del Marco Orientador que considere los aspectos relacionados con la integridad pública y que este se ajuste a las nuevas exigencias producto del cambio de las normas.

Lo anterior podría repercutir en el funcionamiento del SEVRI relacionado con los temas de integridad pública en gestión ética institucional, lo cual no permitiría la identificación, valoración y administración de riesgos en las actividades relevantes de acuerdo con el giro institucional, lo cual podría impactar negativamente el logro de los objetivos.

### Sobre trasparencia

Durante la evaluación de este subcomponente se identifica que:

La institución tiene a disposición de la ciudadanía información presupuestaria y operativa; sin embargo, aún falta la información contable, tampoco se publican Informes de la Auditoría Interna sobre la gestión institucional, Actas y minutos de los órganos colegiados establecidos por ley, una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas y se encuentran al día.

Al respecto, es importante resaltar lo establecido en artículos 5 y 6 del Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública señala:

*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.*

Además, la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción en cuanto a acciones para alcanzar la apertura de datos abiertos señala:

*“...5.1.3 Implementar la publicación de conjunto de datos abiertos prioritarios para la prevención y el combate de la corrupción”.*

Especificamente sobre la literalidad de las actas de Junta Directiva, la Ley General de la Administración Pública N° 6227, artículo 50, establece:

*Los órganos colegiados nombrarán un secretario, quien tendrá las siguientes facultades y atribuciones:*

*Grabar el audio y video de las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes, las cuales constituirán una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas...”.*

Adicionalmente, el Dictamen 207 del 28 de setiembre de 2022 de la Procuraduría General de la República dispone:

*La importancia del acta nos lleva a reconocer que no basta una descripción sucinta de lo acontecido, sino que ésta debe reflejar de la manera más fiel posible lo ocurrido, eliminando hasta donde sea posible la discrecionalidad del secretario a la hora de confeccionarla. Precisamente por ello, la reforma legal operada impone la obligación de una transcripción literal.*

*El concepto de lo literal, sin embargo, debe ser interpretado en este caso de manera razonable, pues estimamos que una aplicación rígida del término puede llevarnos a una paralización del órgano colegiado y a un fin no querido por el legislador, especialmente cuando nos encontramos*



*frente a largas discusiones que incluyen tartamudeos, interjecciones, repeticiones y expresiones irrelevantes de los interlocutores.*

*El artículo 10 de la Ley General de la Administración Pública, obliga a interpretar la norma de la forma que mejor satisfaga el fin público y tampoco pueden olvidarse los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, que obligan a interpretar de manera lógica los conceptos, sin olvidar la utilidad práctica en la consecución del fin encomendado al órgano colegiado.*

#### *Conclusión*

*/...los órganos colegiados se encuentran obligados, a partir del 11 de noviembre de 2022, a grabar con audio y video todas sus sesiones y consignar en el acta una transcripción literal de todas las intervenciones. /...debe concluirse que la “transcripción literal” del acta exigida en la reforma citada, no impide que el secretario realice una limpieza del texto en los términos que se indica en este dictamen, pues ante cualquier duda, se cuenta con el audio y el video para realizar el cotejo de lo acontecido de manera fiel y exacta. Lo anterior, sin perjuicio de la interpretación auténtica que pueda llevar a cabo la Asamblea Legislativa sobre esta ley.*

Al consultar las causas solo se informó que la Junta Directiva ha tenido reservas sobre este tema y que numéricamente se presenta la información en el Presupuesto institucional.

En ese sentido se podría indicar que lo anterior podría obedecer a falta de regulación interna sobre la clasificación de la información para determinar cuál es de carácter público que debe ser puesta en conocimiento a la ciudadanía en la página web institucional.

Lo anterior afecta la imagen de la institución negativamente al no contar con información actualizada, útil dentro de la página Web para ser accesada por usuarios externos y limita la auditoría ciudadana.



## 2.3 Detección y sanción de conductas contra la integridad pública

Este componente considera los temas relacionados con las denuncias y la aplicación del régimen disciplinario identificándose las siguientes situaciones:

- La ONS no incorpora dentro del Reglamento Autónomo de Servicios u otra normativa institucional una sección sobre el manejo de conductas improbas, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo a conflicto de intereses.
- No se cuenta con un procedimiento actualizado para la presentación de denuncias que contemple presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad que contemple, al menos, los siguientes aspectos relacionados con este tema:
  - Canal interno para la recepción de las denuncias debidamente identificado y de fácil acceso
  - Tramitación de forma célere, diligente, transparente
  - Confidencialidad del denunciante
  - Prevención de no represalias laborales
  - Independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal
  - Medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

Al respecto las Normas de Control Interno para el Sector Público en la norma 2.3.1 sobre Factores formales de la ética institucional, lo siguiente:

*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.*

En cuanto a los mecanismos para interposición de denuncias sobre corrupción el artículo 8 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, señala:

*Artículo 8º—Protección de los derechos del denunciante de buena fe y confidencialidad de la información que origine la apertura del procedimiento administrativo. La Contraloría General de la República, la Administración y las auditorías internas de las instituciones y empresas públicas, guardarán confidencialidad respecto de la identidad de los ciudadanos que, de buena fe, presenten ante sus oficinas denuncias por actos de corrupción.*

*Además, los artículos 13 y 18 del Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública:*

*Artículo 13.—Denuncias anónimas. No se dará trámite a las denuncias que sean presentadas en forma anónima. En casos excepcionales podrá abrirse de oficio una investigación preliminar, cuando con ésta se reciban elementos de prueba que den mérito para ello. En caso contrario, la autoridad respectiva dispondrá su archivo sin más trámite.*

*Artículo 18.—Confidencialidad. Durante el proceso de investigación se guardará la confidencialidad sobre la identidad del denunciante, así como de toda aquella información y evidencia que pueda llegar a sustentar la apertura de un procedimiento administrativo o proceso judicial. La identidad del denunciante deberá protegerse aún después de concluida la investigación y el procedimiento administrativo si lo hubiera. Todo lo anterior en estricto apego a lo establecido en las Leyes Nos. 8422 y 8292 sobre el particular.*

La Directriz General para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad pública en su artículo 7 Obligación de las entidades y órganos de detectar y sancionar la corrupción, en lo que interesa indica:

*“...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: Cada entidad y órgano deberá contar con un canal interno para la recepción de las denuncias por actos de corrupción, debidamente identificado, de fácil acceso para las personas servidoras públicas y la ciudadanía, que brinde la posibilidad de denunciar por medios electrónicos y que se publicite en forma periódica.*

b) *Tramitación: Las denuncias que se presenten en cada entidad y órgano deberán tramitarse en forma célebre, diligente, transparente, conforme lo exige la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley N° 8422 del 06 de octubre del 2004 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N°32333-MP-J del 12 de abril de 2005.*

*La gestión de las denuncias debe estar a cargo de personal capacitado, al que se le debe brindar el apoyo y los recursos necesarios. Las denuncias se deben registrar de tal manera que, tanto las personas habitantes como las entidades y órganos, puedan identificarlas, darles seguimiento con facilidad y, una vez finalizada, informar a la persona denunciante sobre el resultado.*

c) *Confidencialidad del denunciante: El nombre y cualquier otro dato que permita identificar a la persona denunciante constituye información confidencial por mandato de Ley. Esta protección de la identidad de la persona denunciante debe ponerse en conocimiento de todo el personal de las entidades y órganos.*

*Las entidades y órganos deberán adoptar las acciones necesarias para resguardar la confidencialidad de la identidad de las personas que presentan denuncias, de forma tal que se dé un ambiente propicio de confianza, que no deje duda respecto a su efectiva protección.*

d) *Prevención de represalias laborales: La persona servidora pública que presente denuncias por presuntos actos de corrupción o que tenga conocimiento sobre la comisión de un acto de corrupción y sea testigo en el procedimiento administrativo o penal que conoce de los hechos, no debe sufrir menoscabo en su situación laboral, a consecuencia de esto*



#### 4. Conclusiones

La evaluación de los tres componentes clave de la Gestión de la Integridad Pública en la Oficina Nacional de Semillas (ONS) —promoción de la integridad, control de riesgos y detección y sanción de conductas— evidencia avances importantes, pero también revela áreas críticas que requieren atención prioritaria.

En materia de **promoción de la integridad pública**, la ONS cuenta con elementos fundamentales como una misión y visión alineadas con su naturaleza institucional, una Comisión de Ética adscrita al SNEV, y un Código de Ética aprobado por la Junta Directiva. Sin embargo, persisten debilidades significativas, como la falta de un plan de comunicación formal sobre ética, la no socialización de la política de ética emitida en 2025, y la ausencia de un plan de acción con plazos específicos.

Respecto al **control de riesgos**, se identifican carencias tanto en la dimensión del talento humano como en la gestión institucional de riesgos. Los procesos de reclutamiento, evaluación del desempeño y estudios de clima organizacional no incorporan criterios éticos de manera sistemática, mientras que el Manual de Puestos carece de referencias explícitas a valores institucionales. Asimismo, la gestión de riesgos no contempla formalmente los relacionados con corrupción o faltas a la probidad, y no existe normativa interna específica sobre integridad pública.

En el componente de **detección y sanción de conductas contrarias a la integridad**, se identificó la ausencia de normativa clara para el tratamiento de conductas impropias, así como la falta de un procedimiento actualizado para la presentación y gestión de denuncias. Además, la transparencia institucional presenta oportunidades de mejora, especialmente en la publicación de información contable, actas completas de Junta Directiva e informes de auditoría.

En conjunto, los hallazgos permiten concluir que, si bien la ONS cuenta con una base institucional para fomentar la integridad pública, resulta indispensable fortalecer su marco normativo, sus procesos de gestión del talento humano y su capacidad operativa para prevenir, detectar y sancionar conductas contrarias a la ética. La implementación de acciones



concretas en estas áreas será clave para consolidar una cultura institucional íntegra, transparente y orientada al servicio público.

## 5. Recomendaciones

---

Con fundamento en las facultades conferidas por la Ley General de Control Interno a esta Unidad de Auditoría Interna, se recomienda:

### A) Dirección Ejecutiva

- Ampliar la política de ética estableciendo plazos específicos de ejecución, realizar la autorización y socialización correspondiente.
- Establecer normativa interna sobre Integridad Pública que considere, al menos, los siguientes tópicos:
  - Revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad
  - Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública
  - Mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de intereses
  - Deber de abstención
  - Uso correcto del cargo y los recursos públicos
  - Régimen de recepción de donaciones y obsequios
  - Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes
  - El procedimiento para la gestión de conflictos de interés se divulga y es accesible para el personal de la institución.
  - Manejo de conductas improbadas, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo a conflicto de intereses.
- Ampliar y actualizar el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) para que contemple riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.



- Ampliar la trasparencia institucional colocando en la página web de la institución los Estados Financieros Institucionales, los Informes de la Auditoría Interna y las Actas de Junta Directiva.
- Ajustar el registro de las Actas de Junta Directiva a una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas, tal cual lo establece la Ley de Administración Pública.
- Emitir el procedimiento de atención de denuncias actualizado ampliando en lo referente a los actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad que contemple, al menos, los siguientes aspectos relacionados con este tema:
  - Canal interno para la recepción de las denuncias debidamente identificado y de fácil acceso
  - Tramitación de forma célere, diligente, transparente
  - Confidencialidad del denunciante
  - Prevención de no represalias laborales
  - Independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal
  - Medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

#### B) Comisión Institucional de Ética y Valores

- Establecer un plan anual de comunicación sobre los elementos orientadores de la ética.

#### C) Unidad de Recursos Humanos

- Ampliar el Manual de Puestos de la Oficina debe ser más específico con el tema ético y los valores institucionales.
- Incorporar dentro del proceso de Reclutamiento y Selección de personal métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales.



- Ajustar las evaluaciones de desempeño para que cuenten con al menos los siguientes atributos:
  - Registro documental: 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 debe incluir seguimiento, devolución y explicación de resultados a la persona evaluada, sin excepción.
- Ampliar los estudios de Clima Organizacional para evaluar las conductas o comportamientos relacionados con la ética y los valores institucionales, agregando también la percepción de los funcionarios sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman de decisiones.

Licda. Karen Pérez Rojas  
Auditora Interna