



Municipalidad de Nandayure

Auditoría Interna Municipal

Carmona, 20 de agosto de 2024
Oficio AIM-MN-121-2024

Honorable
Concejo Municipal de Nandayure

Bach. Teddy Osvaldo Zúñiga Sánchez
Alcalde de Nandayure

Licenciada
Yeilin Arias Rojas, Gestora Talento Humano

Sra. Cinthya Núñez Abarca
Vicealcaldesa de Nandayure

ASUNTO: Remisión de informe final sobre AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE.

Estimados Servidores Públicos:

Saludos cordiales. Por este medio de manera formal adjunto remito informe final número INF-ACE-001-2024 denominado **AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE.**

Quedo a su disposición ante cualquier duda o consulta al respecto.

Atentamente,



Auditor Interno
Lic. Jorge Alfredo Pérez Villarreal
*****Firmado Digitalmente por medio de**
GAUDI***

 CC: Archivo

AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

La Auditoría sobre la Gestión de la Integridad Pública tuvo como objetivo examinar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la Integridad Pública, específicamente para con 3 componentes (Promoción de la Integridad Pública, Control de Riesgos para la Integridad Pública y la Detección y Sanción de Conductas contra la Integridad Pública), junto con sus correspondientes 6 subcomponentes según se muestra a continuación:



¿Por qué es importante la Integridad Pública?

El fortalecimiento de la Integridad Pública en la Municipalidad de Nandayure solo puede alcanzarse a través de un posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes aplicables por parte de sus funcionarios, lo anterior, considerando la participación activa de los Jerarcas, quienes se configuran en el garante y ejemplo en cuanto a la vivencia diaria de los valores institucionales y la ética, orientando su actuar, a la toma de decisiones y una gestión en observancia del conjunto de normas orientadas a proteger el interés público, y erradicando prácticas que favorezcan intereses privados por afinidad de cualquier naturaleza.

De lo expuesto es que la evaluación del estado actual de la promoción de la integridad pública, la gestión de riesgos relacionada con este tema y la detección y sanción consistente de conductas contra la integridad pública, permite a la Auditoría Interna, el poner a disposición de la Administración Municipal de un instrumento más para el fortalecimiento de esta temática que ante la inacción de muchas instituciones del sector público, a justificado por parte del ciudadano esa desconfianza en cuanto a la forma en la cual se gestiona la dinámica pública considerando en dicha dinámica el manejo de la cultura en favor de la ética, la creación de plazas y el posterior proceso de selección sin favorecimientos, es decir cumpliendo con principios éticos y objetivos, una gestión de riesgos de la ética proactiva en la búsqueda de acciones preventivas sin que las correctivas sean de menor importancia; y el disponer de un régimen equitativo, objetivo y justo para la detección y aplicación de sanciones ante prácticas desleales y de menoscabo a la probidad por parte de todos los niveles de la institución.

¿Qué encontramos?

Producto de la aplicación de la Guía para Auditoría sobre la Gestión de la Integridad Pública que al efecto supliera la Contraloría General de la República para este estudio, se identificaron las siguientes brechas u oportunidades de mejor:

a. En cuanto a la Promoción de la Ética:

- No se cuenta con una Comisión Institucional de Ética y Valores (u otra instancia) adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores.
- El Código de Ética no se configura en un instrumento producto de un diagnóstico participativo y se presenta como un documento con estructura jurídica, la declaración de los valores compartidos no responde a su identificación mediante un diagnóstico, no considera pautas de relación con sujetos interesados externos como los son: otras instituciones del Estado, organizaciones no gubernamentales, agrupaciones laborales y organizaciones privadas.
- No se cuenta con una Política sobre la Gestión de la Ética Pública junto con el correspondiente Plan de Acción, en la búsqueda de solventar deficiencias, estableciendo metas, plazos y responsables.
- No se ha realizado un diagnóstico institucional que evalúe las creencias y los comportamientos del personal institucional en todos sus niveles, relacionados con la ética y la práctica de valores.

b. En cuanto al Control de Riesgos para la Integridad Pública:

- El portal web oficial de la Municipalidad de Nandayure está sujeto a mejoras en cuanto la publicación de la estructura orgánica actualizada, la descripción detallada de los servicios brindados al público y la forma cómo estos se realizan, el detalle de los mecanismos puestos a disposición del ciudadano para con la presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y sugerencias para el mejoramiento de la función de la institución, así como cualquier otro medio de participación ciudadana.

c. En cuanto a la Detección y Sanción de Conductas contra la Integridad Pública:

- Ausencia de un Reglamento Autónomo de Organización y Servicios que incorpore una sección para el manejo de conductas ímprobos, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo a conflicto de intereses.
- No se cuenta con un procedimiento para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.
- La institución no divulga los medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.
- La institución no permite la interposición de denuncias anónimas ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, cuando con éstas se reciben elementos de prueba que den mérito para abrir de oficio una investigación preliminar.

¿Qué sigue?

De conformidad con los resultados obtenidos, surge el reto para la Alcaldía Municipal (en conjunto con los Titulares Subordinados y demás personal municipal), el gestionar de manera participativa y coordinada, lo correspondiente a fin de cerrar las debilidades sobre la Gestión de la Integridad Pública en la Municipalidad de Nandayure, considerando como uno de los insumos para este propósito lo contenido en este informe y en particular lo plasmado en las recomendaciones, sin que este insumo sea la única herramienta de la cual se puede dotar la Alcaldía Municipal como Jerarca Administrativo y Concejo Municipal como jerarca político, llamados a asumir el liderazgo por medio de su actuar y de una gestión garante de los valores, la probidad y la ética.

1. Introducción

Origen de la auditoría

1.1. El estudio tiene su origen en el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna para el año 2024, aprobado por el Auditor Interno, comunicado al Concejo Municipal y registrado en el Sistema de Planes de Trabajo de las Auditorías Internas (PAI) de la Contraloría General de la República.

Objetivo del estudio

1.2. El objetivo de la auditoría consistió en:

Evaluar la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la integridad pública en la Municipalidad de Nandayure, propiamente en cuanto a los siguientes componentes: Promoción de la integridad pública, Control de riesgos para la integridad pública y la Detección y sanción de conductas contra la integridad pública.

1.3 Naturaleza, Oportunidad, Alcance y Sujeción a las Normas

La naturaleza de la auditoría es de carácter especial.

1.4. La oportunidad de la Auditoría se circunscribió a su inclusión en el Plan Anual de Trabajo del año 2024.

1.5. El alcance de la auditoría comprendió la evaluación sobre la Gestión de la Integridad Pública en cuanto a sus 3 componentes: Promoción de la Integridad Pública, Control de Riesgos para la Integridad Pública y la Detección y Sanción de Conductas contra la Integridad Pública, lo anterior para el período comprendido entre el último trimestre del año 2023 y el primer trimestre del año 2024.

1.6. El estudio fue desarrollado con sujeción a las “Normas de Auditoría para el Sector Público”, R-DC-064-2014.

Valor agregado

1.7. Con esta auditoría se pretende fortalecer los procesos relacionados con el estado actual de la integridad pública en la institución, aportando un insumo para la correspondiente toma de decisiones por parte de la Administración y Concejo Municipal.

Responsabilidad de la Administración y de la Auditoría.

1.8. La veracidad y exactitud de la información en la que se basó esta Auditoría para llegar a los resultados obtenidos en el presente informe, es responsabilidad de la Administración Activa.

1.9. La responsabilidad de esta Auditoría consistió en determinar el cumplimiento por parte de la Administración Municipal a los alcances contenidos en los criterios que fueron evaluados a través de la Guía de Auditoría sobre la Gestión de la Integridad Pública elaborada para dichos efectos por la Contraloría General de la República.

Regulaciones la Ley General de Control Interno

1.10. La Ley General de Control Interno indica en relación con los informes de auditoría 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 auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su de la Auditoría Interna 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.

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.

[...]

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.”

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.

Limitaciones

1.11. En el desarrollo del estudio no se presentaron limitaciones de importancia.

Metodología aplicada

1.12. Los resultados contenidos en este informe fueron obtenidos a través de la revisión y análisis de la información aportada por la Administración a través de la herramienta denominada Guía de Auditoría sobre la Gestión de la Integridad Pública que fuera elaborada por la Contraloría General de la República, así como los resultados de una encuesta de percepción aplicada a una muestra del personal municipal.

Generalidades acerca del objeto auditado

1.13. Con fecha 03 de octubre de 2023 y mediante oficio 13182 (DFOE-IAF-0321) la Contraloría General de la República realiza una invitación a participar en proyectos para potenciar esfuerzos coordinados con las Auditorías Internas para el período 2024.

1.14. En fecha 23 de octubre de 2023 y mediante correo electrónico la Contraloría General de la República confirma la inscripción por parte de la Auditoría Interna de la Municipalidad de Nandayure al proyecto de fiscalización denominado Auditoría sobre la Gestión de la Integridad Pública.

1.15. Mediante oficio 01180 (DFOE-IAF-0004) emitido el 05 de febrero de 2024 por la Contraloría General de la República y dirigido a la Auditoría Interna de la Municipalidad de Nandayure, se notifica el inicio del proyecto de evaluación en cuanto a la existencia y aplicación de mecanismos relacionados con la Integridad Pública, incluyendo dicho oficio, las fechas de capacitación presencial para el desarrollo del estudio.

Comunicación preliminar de los resultados

1.16 El 18 de julio de 2024 a las 5:21 p.m. se envió a los correos electrónicos del Alcalde, Vice Alcaldesa y Presidente del Concejo el oficio número AIM-MN-109-2024 emitido por esta unidad de auditoría que indicaba:

Por este medio se les invita a reunión de trabajo con el propósito de comunicarles los resultados preliminares de la Auditoría de carácter especial sobre la gestión de la Integridad Pública en la Municipalidad de Nandayure efectuada por esta unidad de auditoría, a celebrarse el día viernes 26 de julio de 2024 en un horario de 2pm a 3pm (una hora), en la Sala de Sesiones del Concejo u otro lugar que ustedes mejor convengan.

Dicha reunión no tuvo éxito por problemas de salud del auditor interno, por lo que se reprogramó por medio del oficio número AIM-MN-112-2024 para el día el día jueves 01 de agosto de 2024, sin embargo, no asistieron ninguno de los convocados.

1.17 En el oficio antes citado, de igual manera se remitió el borrador del informe SOBRE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE, otorgando un plazo máximo de cinco días hábiles, para que hicieran llegar por escrito a esta unidad de auditoría las observaciones pertinentes, sin embargo, al día de hoy 20 de agosto de 2024, NO se recibió por parte de la Alcaldía, Vice Alcaldía y Presidencia del Concejo, NINGUNA, observación.

2. Resultados

Según la revisión efectuada se obtienen los siguientes resultados en la Municipalidad de Nandayure:

Hallazgo N°1: Ausencia de componentes esenciales relacionados con la Promoción de la Integridad Pública.

La herramienta de evaluación suplida por la Contraloría General de la República permite el análisis dentro del componente promoción de la integridad pública, divididos en dos de los siguientes subcomponentes: **Promoción de la ética e Inducción y capacitación continua.**

Con relación a la Promoción de la ética e Inducción se miden en 18 criterios que se relacionan con Elementos orientadores de la ética, Comisión de ética y valores, Código de ética institucional, Definición de política sobre la gestión ética, Plan de acción para política sobre la gestión ética, Plan de comunicación sobre elementos orientadores de la ética y Seguimiento al diagnóstico sobre ética institucional. Por otra parte, la Inducción y capacitación continua, evalúa 4 criterios que se relacionan con Programas de inducción sobre integridad y ética y Programas de formación continua sobre integridad y ética.

➤ **Hallazgos en cuanto al Subcomponente N°1-01: Promoción de la ética.**

De los 18 criterios evaluados sobre la promoción de la ética, se cumplió parcialmente con 1, se cumplen 4 y se incumplen 13 (ver figura N°1) que se detalla más adelante.

Con respecto a los criterios evaluados que cumplen parcialmente y no cumplen, se detallan a continuación:

Misión y Visión:

2.1. La institución no cuenta con una misión y una visión orientadas hacia el fin social que debe cumplir, pues el plan estratégico municipal, no se encuentra vigente.

Comisión Institucional de Ética y Valores:

2.2. La Municipalidad de Nandayure no cuenta con una Comisión Institucional de Ética y Valores adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores.

Código de Ética:

2.3. Si bien es cierto, La Municipalidad de Nandayure desde enero del año 2024 dispone de un Código de Ética y Disciplina, se encontraron las siguientes debilidades o inconsistencias a saber:

- Su proceso de elaboración no responde a un proceso participativo institucional y no constan documentos que validen que el mismo se basó en un diagnóstico serio y objetivo.
- Dispone de un articulado y promueve sanciones, los Códigos de Ética y Conducta, como parte del marco ético de una organización, son documentos orientadores de la conducta de las personas trabajadoras, basados en un conjunto de valores y conductas que ejemplifican su puesta en práctica. Es importante señalar que no tienen estructura jurídica (articulado) ni incorporan sanciones.
- No Contiene ejemplos de acciones congruentes con la práctica de los valores compartidos de la institución.
- Los valores institucionales promulgados en el Código, no responden a un diagnóstico institucional.

2.4. Si bien en el código se establecen los compromisos del personal institucional, no se incluyen pautas de relación a potenciales sujetos externos interesados, como entidades (gubernamental y no gubernamentales), agrupaciones laborales, organizaciones privadas, ciudadanía, entre otros.

Política sobre la gestión ética:

2.5. No existe una Política sobre la Gestión Ética ni un Plan de Acción relacionado a dicha política.

Plan de comunicación de Valores y Código de Ética:

2.6. No existe un Plan de Comunicación para difundir a los funcionarios, los valores institucionales y el contenido del Código de Ética.

2.7. La Administración Municipal no ha evaluado la ejecución del plan de comunicación ni la ética institucional al no contar con dicho plan.

Diagnóstico sobre ética institucional:

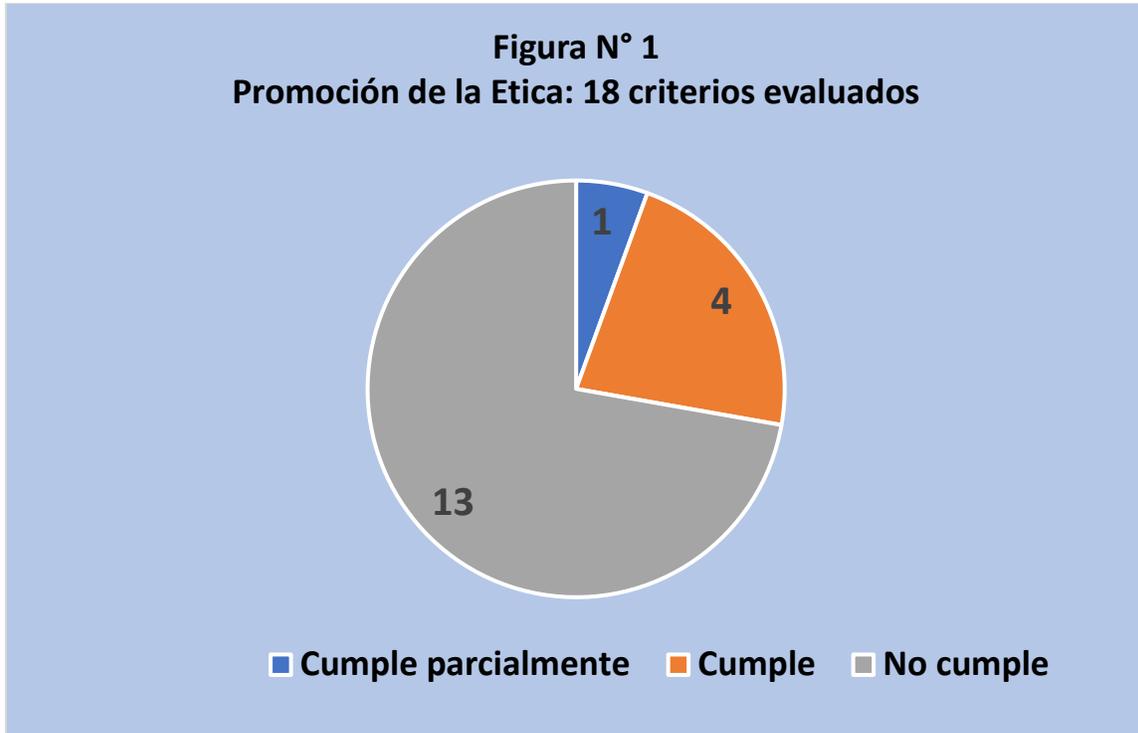
2.8. Nunca se ha realizado un diagnóstico sobre ética institucional.

2.9. No se han evaluado las creencias y comportamientos del personal relacionados con la ética y los valores.

Encuesta interna sobre ética:

2.10. En cuanto a la encuesta de percepción de la ética pública que le fuera aplicada a una muestra del personal municipal (20 funcionarios), los resultados se presentan a continuación:

- El 90% de los entrevistados indicó que desconocen la existencia de un Código de Ética.
- El 100% del personal no aplica los valores del Código de Ética.
- El 100% del personal manifiesta que no ha recibido capacitación sobre el Código de Ética.
- El 100% de los encuestados manifestó desconocer los valores institucionales estipulados en el Código de Ética.



Fuente: Elaboración propia de la auditoría interna a partir de la Guía sobre la gestión de la Integridad Pública

➤ **Hallazgos en cuanto al Subcomponente N°1-02: Inducción y capacitación continua.**

De los 4 criterios evaluados sobre la Inducción y capacitación continua no se cumplió ninguno.

Los análisis realizados a la información remitida por la Administración Municipal, contenida en la herramienta de trabajo elaborada por la Contraloría General de República, para evaluar dentro del componente promoción de la integridad pública, el subcomponente: **Inducción y capacitación continua**, muestran los siguientes resultados en los criterios relacionados con: programas de capacitaciones de inducción y formación continua, programas de formación en integridad, ética y anticorrupción con otros públicos de interés y un programa de capacitación de datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública.

Programa de inducción y capacitación continua:

2.11. No se cuenta con un programa de inducción que brinde información sobre integridad, ética y anticorrupción.

2.12. No se cuenta con un programa de formación continua en cuanto a la integridad, ética y anticorrupción para el personal institucional.

2.13. No existen programas de formación que aborden la relación del personal con otros públicos de interés, como usuarios, proveedores y ciudadanos.

2.14. No hay un programa de formación sobre datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública.

2.15. Por su parte la titular de Recursos Humanos confirma en sus respuestas al cuestionario aplicada que no existe acciones en la Municipalidad de Nandayure, sobre programas de capacitaciones de inducción y formación continua, programas de formación en integridad, ética y anticorrupción con otros públicos de interés y un programa de capacitación de datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública.

2.16. En consecuencia, las debilidades identificadas por medio de las respuestas que aportara la Administración Municipal y que se encuentran contenidas en la herramienta de trabajo que para tales efectos elaborara la Contraloría General de la República y que aplicara esta Auditoría Interna, generan entre otras cosas las siguientes:

➤ **En cuanto al Subcomponente N°1-01: Promoción de la ética**

2.17. Que los objetivos en cuanto el establecimiento de un marco estratégico con énfasis en la prevención, la promoción de la ética y la creación de una cultura que minimice los actos de corrupción, según lo establece la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción, no haya alcanzado su eficacia en la Municipalidad de Nandayure se debe en gran medida a la ausencia de un órgano como lo es la Comisión Institucional de Ética y Valores, como medio facilitador en cuanto a la implementación y seguimiento de este tema. (ver Estrategia Nacional Integridad y Prevención Corrupción pag.37)

2.18. Que el aporte de los funcionarios municipales no se haya considerado en un proceso tan importante como lo fue la elaboración del Código de Ética en la Municipalidad de Nandayure, siendo que dicho proceso es uno de los pilares para la creación de una cultura en favor de la ética y los valores, y con la cual se propician condiciones para la integración de la fuerza laboral municipal.

2.19. El no disponer de un instrumento como lo es la Política para la Gestión de la Ética que incluya metas, plazos y responsables, ha generado que la Municipalidad de Nandayure adolezca de una guía orientadora que considere los indicadores para dar seguimiento a la cultura institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento, así como para evaluar, actualizar y renovar el compromiso con la ética, cual a su vez se traduce en un incumplimiento de lo que la respecto establece el inciso a) de la norma 2.3.1 de las Normas de Control Interno para el Sector Público en Factores formales de la ética institucional.

➤ **En cuanto al Subcomponente N°1-02: Inducción y capacitación continua**

2.20. El no disponer en la Municipalidad de un programa de inducción y programas de formación continua en el contexto de la Ley Marco de Empleo Público N°10159, ha debilitado las posibilidades de instruir al personal municipal en cuanto al desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño. (ver artículos 9 inciso b y 23 inciso a) de la Ley Marco de Empleo Público N°10159)

2.21. La ausencia de programas de inducción y formación continua ha impedido brindar capacitación permanente para instruir a los funcionarios de la Municipalidad en cuanto a la ética

aplicada a la función pública y la gestión ética de lo público, en este caso particular, (ver Estrategia Nacional Integridad y Prevención Corrupción pág.42)

2.22. Lo anterior también generó la no promoción de actividades para sensibilizar, formar y capacitar de manera continua al personal municipal en cuanto a las regulaciones disciplinarias que sancionan el incumplimiento de deberes de la función pública, las conductas ímprobas, fraudulentas y corruptas, para asegurar la efectividad en la tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios y en la imposición y ejecución de las sanciones con el fin de separar del cargo público a las personas carentes de idoneidad y fomentar mecanismos disuasorios contra conductas contrarias al deber de probidad. (ver Estrategia Nacional Integridad y Prevención Corrupción pág.42)

2.23. Por su parte el no disponer de un programa de formación al personal relacionada con datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública, genera incertidumbre en cuanto a la atención oportuna de las solicitudes de información y la publicación de que corresponda en el sitio web oficial de la Municipalidad, así como a través de otros medios, debilitando el proceso de rendición de cuentas y la promoción de la transparencia. (ver Estrategia Nacional Integridad y Prevención Corrupción pág.72)

Hallazgo N°2: Ausencia de componentes relacionados con el Control de riesgos para la Integridad Pública.

2.24. Para con el segundo componente denominado **Control de Riesgos para la Integridad Pública**, se valoraron un total de 28 criterios contados en la herramienta elaborada por la Contraloría General de la República según el siguiente detalle: 5 correspondientes al subcomponente de **Talento Humano**, 11 del subcomponente de **Gestión de Riesgos** y 12 corresponden al subcomponente **Transparencia de la Información** cuyos resultados se muestran a continuación.

➤ **Hallazgos en cuanto al subcomponente N°2-01: Talento Humano.**

2.25. La herramienta elaborada por la Contraloría General de la República permite evaluar el estado del subcomponente de Talento Humano en cuanto a los siguientes criterios: Elementos orientadores de la ética en perfiles de puesto, en procesos de reclutamiento y selección de personal, en procesos de evaluación de desempeño y en estudios de clima organizacional, comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales para todos los puestos en los procesos de reclutamiento y selección, la percepción sobre las jefaturas en su estilo gerencial y la forma en la que se toman de decisiones. De los 5 criterios evaluados sobre el Talento Humano no se cumplió ninguno.

2.26. Los perfiles de puestos o cargos de la institución no incorporan en cuanto a la ética o los valores institucionales siguientes elementos:

- En la descripción del puesto no se han incorporado aspectos tales como la ética o los valores institucionales.

- En cuanto a las competencias que se establecen en los perfiles no se han incorporado aspectos tales como la ética o los valores institucionales.
- En las funciones o tareas contenidas en los perfiles no se han incorporado aspectos tales como la ética o los valores institucionales.
- En los perfiles de puestos o cargos de la institución no se han incorporado aspectos tales como la ética o los valores institucionales.

2.27. En los procesos de Reclutamiento y Selección de personal:

- No existe un manual de selección y reclutamiento de personal.

2.28. Las evaluaciones de desempeño:

- La Municipalidad no cuenta con un sistema de evaluación del desempeño.

2.29. En cuanto a los estudios de Clima Organizacional.

- La Municipalidad no ha incursionado en estudios de Clima Organizacional orientados a la evaluación de conductas o comportamientos relacionados con la ética y los valores institucionales.

➤ **Hallazgos en cuanto al Subcomponente N°2-02: Gestión de Riesgos.**

2.30. Los resultados obtenidos a través de la herramienta elaborada por la Contraloría General de la República para con los criterios del subcomponente de gestión de riesgos en cuanto a: normativa interna que considere la revelación de intereses privados, actividades incompatibles con la función pública, identificación de conflictos de interés, deber de abstención, uso correcto del cargo y recursos, donaciones y obsequios, revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes; además, la divulgación del procedimiento de conflictos de interés, la consideración de riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad en el marco orientador del SEVRI, la Política o lineamientos del Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo de la Municipalidad de Nandayure, así como el seguimiento a los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad. Ninguno de los 12 criterios evaluados se cumplen en nuestro ente territorial, se detallan a continuación los resultados:

2.31. Si bien la Municipalidad cuenta con un Código de Ética (versión 2024), en la elaboración de este no se consideró un proceso de valoración de riesgos específicos de corrupción identificados a lo interno de la institución.

2.32. La Municipalidad no dispone de un procedimiento para la gestión de conflictos de interés.

2.33. No existe un Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) que contemple una política o lineamientos sobre los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad. Tampoco se revisa el riesgo institucional asociado a actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

2.34. No existe normativa interna y acciones prácticas, que permitan el tratamiento institucional adecuado para prevenir los riesgos de corrupción, fraude, faltas al deber de probidad, revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad, actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública, deber de abstención, uso correcto del cargo y los recursos públicos, régimen de recepción de donaciones y obsequios y revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes.

➤ **Hallazgos en cuanto al Subcomponente N°2-03: Transparencia de la Información.**

2.35. Mediante la herramienta elaborada por la Contraloría General de la República y su aplicación a fin de evaluar para con el subcomponente de transparencia de la información los criterios relacionados con: los fondos públicos, marco normativo de la institución, estructura orgánica y servicios brindados, directorio institucional, descripción de los servicios brindados, planes y presupuestos institucionales, plan operativo y estratégico, informes de auditoría, mecanismos para solicitudes de información, peticiones y denuncias y la transcripción literal de las actas de los órganos colegiados. De los 12 criterios evaluados, solo se cumple con 2, se presentan a continuación los siguientes resultados:

2.36. La institución no publica y/o no se encuentra actualizada, en su sitio web oficial, la siguiente información pública:

- La información relacionada con el ingreso, la presupuestación, la custodia, la fiscalización, la administración, la inversión y el gasto de los fondos públicos.
- No está publicado la estructura orgánica, marco normativo que rige la gestión pública de la institución, competencias, obligaciones, descripción detallada de los servicios brindados al público y la forma cómo estos se realizan, planes y presupuestos institucionales, así como su forma de ejecución y evaluación, plan anual operativo y planes estratégicos, mecanismos de presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y sugerencias para el mejoramiento de la función de la institución, así como cualquier otro medio de participación ciudadana.

Hallazgo N°3: Ausencia de componentes relacionados con la Detección y sanción de conductas contra la Integridad Pública.

2.37. A través de la herramienta elaborada por la Contraloría General de la República se evaluó el subcomponente de **Denuncias y aplicación del régimen disciplinario** en los criterios relacionados con: normativa institucional sobre manejo de conductas ímprobas, fraudulentas, corruptas y conflictos de interés, canal para la recepción de las denuncias, trámite célere, diligente y transparente, confidencialidad, prevención de represalias laborales, independencia del régimen de responsabilidad administrativa, divulgación de medios y formas de presentar denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, y la interposición de denuncias anónimas. De los 8 criterios evaluados, no se cumple con ninguno en nuestro gobierno local, los resultados se muestran a continuación:

2.38. De las respuestas aportadas se establecen brechas y oportunidades de mejora, en cuanto al subcomponente denominado denuncias y aplicación del régimen disciplinario de la Gestión de la Integridad Pública en cuanto a:

- No existe un Reglamento Autónomo de Organización y Servicios u otra normativa institucional similar, que una sección sobre el manejo de conductas ímprobas, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo a conflicto de intereses.
- La institución no cuenta con un procedimiento para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.
- La institución no ha divulgado los medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.
- La institución no permite la interposición de denuncias anónimas ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, cuando con éstas se reciben elementos de prueba que den mérito para abrir de oficio una investigación preliminar.
- No existe normativa o procedimientos internos en cuanto a guardar la confidencialidad de un denunciante.

2.39. Las brechas identificadas en el subcomponente 3.1 denominado: Denuncias y aplicación del régimen disciplinario de la Gestión de la Integridad Pública, propiamente en cuanto a disponer de un procedimiento para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad en un Reglamento de Organización y Servicios de la Municipalidad de Nandayure, ha generado que no se haya puesto a disposición del ciudadano de, al menos lo siguiente:

- De un canal interno para la recepción de las denuncias debidamente identificado y de fácil acceso.
- De una metodología para la tramitación de forma celer, diligente, transparente.
- De un mecanismo que asegure la confidencialidad del denunciante.
- Prevención de no represalias laborales.
- Independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal.

2.40. Por su parte la ausencia de medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, ha propiciado junto el debilitamiento en cuanto a las intenciones normativas de promover una cultura institucional en favor de la ética y la integridad pública, el incumplimiento por parte del Jerarca y de los Titulares Subordinados de la Municipalidad a lo contenido en el inciso d) de la norma 2.3.1 Factores formales de la ética institucional de las Normas de Control Interno para el Sector Público.

2.41. En cuanto a la ausencia de una instancia debidamente identificada para la atención (recepción, trámite interno y/o externo, resolución y comunicación) de denuncias, ha limitado las posibilidades de integrar en la dinámica institucional la participación activa del ciudadano y con ello el fortalecimiento de los principios de transparencia y rendición de cuentas que debe privar el actuar institucional.

3. CONCLUSIONES.

La ética pública juega un papel crucial en las municipalidades de Costa Rica por varias razones importantes:

Transparencia y Accountability: La ética pública garantiza que las decisiones y acciones de los funcionarios municipales sean transparentes y estén sujetas a escrutinio público. Esto ayuda a prevenir la corrupción y promueve la rendición de cuentas.

Confianza Ciudadana: Una gestión municipal ética fortalece la confianza de los ciudadanos en sus autoridades locales. Cuando los ciudadanos perciben que los funcionarios actúan con integridad y ética, están más dispuestos a participar en el gobierno local y apoyar las políticas municipales.

Eficiencia en la Administración: La ética en la administración municipal conduce a una gestión más eficiente y efectiva de los recursos públicos. Esto se traduce en mejores servicios públicos y en la implementación de proyectos que realmente beneficien a la comunidad.

Cumplimiento de la Ley y Normativas: Los municipios deben operar dentro del marco legal y seguir las normativas establecidas. La ética pública asegura que las decisiones y acciones municipales estén alineadas con estos principios, evitando conductas ilegales o arbitrarias.

Promoción del Desarrollo Sostenible: Una gestión ética considera los intereses a largo plazo de la comunidad y promueve el desarrollo sostenible. Esto implica la planificación adecuada del crecimiento urbano, la protección del medio ambiente local y la inclusión social.

En resumen, la ética pública en las municipalidades de Costa Rica es fundamental para garantizar una gobernanza local justa, transparente y responsable, que contribuya al bienestar y desarrollo de las comunidades locales de manera sostenible.

3.1. Los resultados obtenidos a través de la información aportada por la Administración Municipal y de conformidad con la herramienta de trabajo que elaboró la Contraloría General de la República y que fuera aplicada por esta Auditoría Interna, revela una serie de debilidades significativas y oportunidades de mejora, en cuanto a la Promoción de la Integridad Pública, Control de Riesgos para la Integridad Pública y la Detección y Sanción de Conductas contra la Integridad Pública en la Municipalidad de Nandayure. Estas carencias tienen un impacto directo negativo en la integridad, la transparencia y la eficiencia de la gestión de la ética pública en la institución. A continuación concluimos lo siguiente en cada subcomponente:

Subcomponente N°1-01: Promoción de la ética.

3.2. En cuanto a la promoción de la ética, se identifica una falta de estructuras y procesos claves como lo es la conformación de una Comisión Institucional de Ética y Valores, la exclusión de la participación de los funcionarios en la elaboración del Código de Ética en donde solo participó la Unidad de Recursos Humanos; y la carencia de una Política para la Gestión de la Ética son ejemplos claros de estas deficiencias. Estas debilidades obstaculizan la creación de

una cultura organizacional arraigada en valores éticos y contribuyen a la falta de seguimiento y evaluación de los esfuerzos éticos de la institución.

Subcomponente N°1-02: Inducción y capacitación continua

3.3. Para con la inducción y capacitación continua, la ausencia de programas formales de formación y de capacitación en temas relevantes, como la ética en la función pública y el acceso a la información pública, no solo afectan el desempeño y la conciencia del personal en relación con la corrupción, sino que también socavan la capacidad del gobierno local para cumplir con las regulaciones y promover la transparencia.

3.4. En resumen, las debilidades identificadas reflejan la necesidad de medidas correctivas de carácter urgente para fortalecer la ética institucional y mejorar la capacitación del personal en esta institución, siendo que estas medidas son fundamentales para garantizar la integridad, la transparencia y la eficacia en la gestión de los recursos públicos y, en última instancia, para fortalecer la confianza de los ciudadanos en su gobierno local.

Subcomponente N°2-01: Talento Humano

3.5. La falta de incorporación de aspectos relacionados con la gestión de la integridad pública en los perfiles de puestos y en los procesos de reclutamiento limita las oportunidades de fomentar una cultura organizacional basada en la ética y los valores desde el primer contacto con la institución. Es crucial que estos aspectos sean considerados para garantizar la alineación de los funcionarios de planta, los de reciente ingreso y los que están por ingresar, con los principios de probidad y los valores institucionales.

3.6. La ausencia de elementos relacionados con la ética y la integridad pública en la evaluación del desempeño debilita el cumplimiento de la normativa que orienta a la institución a gestionar lo que corresponda para con el fortalecimiento de la ética institucional. Por su parte el no disponer de procesos de seguimiento y evaluación de estos aspectos en el desempeño laboral dificulta la garantía de un ambiente ético institucional con adhesión a la integridad pública.

3.7. Las debilidades también abarcan la ausencia de seguimiento y evaluación de conductas éticas a través de estudios de clima organizacional, lo cuales debieron ser liderados por la Unidad de Recursos Humanos al ser la dependencia en quien descansa la responsabilidad de propiciar los espacios de equilibrio entre las relaciones humanas y las labores que desempeña la fuerza laboral municipal. Estos estudios, además de crear cultura, se perciben como esenciales para fortalecer la integridad pública y deben ser considerados como una herramienta fundamental para promover una cultura organizacional ética y transparente en toda la organización.

Subcomponente N°2-02: Gestión de riesgos

3.8. La ausencia de normativa interna relacionada con la gestión de riesgos de la Integridad Pública, siendo uno de sus puntos de partida del Marco Orientador del SEVRI el cual debe considerar una política o lineamientos relacionados con los riesgos de corrupción, fraude o

faltas al deber de probidad, ha generado incumplimiento tanto de la normativa legal y técnica, como de lo contenido en las buenas prácticas, situación que a la fecha sigue limitando las posibilidades de fortalecer los elementos esenciales de la Integridad Pública, elementos que incluyen acciones para identificar y revelar intereses privados que comprometen la imparcialidad, mecanismos para identificar actividades incompatibles con la función pública, políticas para tutelar el deber de abstención en asuntos con intereses particulares, actividades de control y seguimiento del uso correcto de recursos públicos, establecimiento de un régimen de recepción de donaciones y obsequios, política de rendición de cuentas, elaboración de un procedimiento para la gestión de conflictos de interés, políticas que contemplen riesgos de corrupción y fraude, y acciones de seguimiento al riesgo de corrupción como parte de la revisión institucional. Es crucial que se establezca esta normativa interna para garantizar una gestión eficaz de la Integridad Pública y mitigar riesgos asociados a la corrupción y el fraude en la institución.

Subcomponente N°2-03: Transparencia de la información.

3.9. Las deficiencias evidenciadas en el portal web oficial de la institución en cuanto a la no descripción de los servicios que brinda nuestro ente territorial y la forma de brindarlos, la ausencia de la información financiera, así como la ausencia de mecanismos para la presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y otros relacionados con el mejoramiento de la función de la institución, así como cualquier otro medio de participación ciudadana, representan un debilitamiento a los principios de transparencia y rendición de cuentas que debe privar en todo ente del sector público, situación que representa un rezago para con las intenciones de fortalecer la integridad pública y la eficacia en la gestión municipal en Nandayure.

Subcomponente N°3-01: Denuncias y aplicación del régimen disciplinario.

3.10. La ausencia de un Reglamento Autónomo de Organización y Servicios que contenga un procedimiento estructurado para la presentación de denuncias ante posibles actos de corrupción en la Municipalidad de Nandayure ha creado una brecha significativa en la gestión de la integridad pública en aspectos como la ausencia de un canal interno fácilmente identificable y accesible, así como la ausencia de una metodología ágil y transparente para el manejo de las denuncias, lo cual ha desprotegido en gran medida tanto a los denunciantes como a la institución en su conjunto en cuanto a las posibilidades reales para utilizar un medio de denuncia oficial, situación que al día de hoy compromete la confidencialidad de los denunciantes e incrementa el riesgo de exposición a posibles represalias, socavando las intenciones de aplicar los correspondientes alcances del régimen disciplinario.

3.11. El no disponer de medios y procedimientos para la presentación de denuncias de presuntos actos de corrupción ha erosionado la capacidad de la Municipalidad de Nandayure para fomentar una cultura ética a lo interno de la institución, donde la ausencia de estos elementos ha generado el incumplimiento de las normativas destinadas a promover la integridad institucional al no disponerse de un mecanismo claro y accesible para presentar denuncias, sin que sea menos importante el hecho de que la Municipalidad a través de su historia pasada, los

Jerarcas y los Titulares Subordinados han dejado de cumplir con el mandato de fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en su actuar.

3.12. El vacío institucional en cuanto a la ausencia de una instancia claramente identificada para la atención de denuncias ha limitado la participación ciudadana en la dinámica institucional. Este hueco orgánico no solo ha debilitado los principios de transparencia y rendición de cuentas, sino que también ha socavado la confianza de la comunidad en la capacidad de la institución para abordar y resolver problemas de integridad pública, por lo que se considera fundamental establecer una instancia formal para la recepción, trámite y resolución de denuncias a fin de fortalecer la legitimidad y eficacia de la gestión municipal.

4. RECOMENDACIONES.

Producto de los resultados y hallazgos obtenidos se emiten las siguientes recomendaciones:

4.1 Al señor Alcalde Municipal Teddy Osvaldo Zuñiga Sánchez o a quien en el futuro ocupe el cargo.

4.1.1 Designar el contacto oficial entre la Alcaldía Municipal y la Auditoría Interna para efectos del seguimiento de este informe, junto con la designación de un responsable del expediente, para que este cumpla con el rol de conformación, actualización, foliatura, custodia, conservación y suministro de acceso a dicho expediente.

4.1.2 Ejecutar las acciones administrativas dentro del ámbito de sus competencias a lo interno de la institución de conformidad con la norma 5 de los LINEAMIENTOS PARA LAS COMISIONES Y LAS UNIDADES TÉCNICAS DE ÉTICA Y VALORES INSTITUCIONALES EN LA GESTIÓN ÉTICA denominado “Comisiones y unidades técnicas de ética y valores institucionales” lo que corresponda con el objetivo de crear la Comisión Institucional de Ética y Valores, asignando en el acto de conformación la labor de inscribirse ante el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV en adelante), estableciendo la periodicidad para elección de miembros de dicha Comisión y los principios éticos que deberán ser observados por dichos miembros.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a la Auditoría Interna, dentro de los 30 días hábiles posteriores a la notificación de este informe, una copia del documento mediante el cual la Alcaldía Municipal nombró la comisión y se le asignaron los deberes y labores a ejecutar, junto con la copia de lo gestionado para conformar dicha comisión.

4.1.3 Ordenar a la Unidad de Asesoría Legal la elaboración para su presentación, discusión y aprobación por parte del Concejo, de un Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad de Nandayure, que contenga una sección específica para el manejo de conductas ímprobos, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo a conflicto de intereses, y otro capítulo que dicte un procedimiento para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad y otros, relacionados con el

mejoramiento de la función de la institución y que sean tramitados por la ciudadanía o cualquier usuario interno, considerando al menos, los siguientes aspectos:

- Un canal interno para la recepción de las denuncias debidamente identificado y de fácil acceso.
- La metodología para la tramitación de forma celer, diligente, transparente.
- Mecanismo que asegure la confidencialidad del denunciante.
- Prevención de no represalias laborales, comerciales o de cualquier índole.
- Independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal.
- Metodología para la valoración de elementos de prueba que den mérito para abrir de oficio una investigación preliminar.
- Procedimiento para recibir denuncias anónimas.
- Funcionario o instancia designado para recibir las denuncias.

Debiéndose publicar en el Diario Oficial La Gaceta el reglamento citado según lo establecido en el artículo 43 del Código Municipal.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación deberá remitir dentro de los 120 días hábiles posteriores a la fecha de comunicación de este informe, copia de la publicación y divulgación a lo interno y externo de la institución, del Reglamento aludido que contenga las secciones indicadas.

4.1.4 Una vez publicado el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios, divulgar a lo interno y externo, los medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación deberá remitir dentro de los 30 días hábiles posteriores a la fecha de publicación del Reglamento, copia de las acciones de divulgación a lo interno y externo de la institución.

4.1.5 Elaborar y presentar ante el Concejo Municipal para su aprobación y posterior divulgación la incorporación en el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI), la política a través de cual se deberá realizar la valoración de los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, considerando en dicha política entre otras áreas las siguientes:

- Recursos Humanos.
- Administración Financiera.
- Contratación Pública y Proveeduría.
- Transferencia de recursos.
- Otorgamiento de permisos (licencias, permisos, otros).
- Trámites administrativos.
- Manejo de información.

- Actividades en las que se da una alta injerencia política.
- Atención de denuncias.
- Otros relevantes.
- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se deberá remitir a la Auditoría Interna, dentro de los 120 días hábiles posteriores a la fecha de comunicación de este informe, copia de la política incorporada en el Marco Orientador del SEVRI de la institución.

4.1.6 Ejecutar las acciones administrativas dentro del ámbito de sus competencias a lo interno de la institución, ordenando a los responsables de los diferentes departamentos municipales, que procedan en un plazo razonable y prudente, en coordinación con el encargado de tecnologías de información, para que se publique de manera PERIÓDICA Y PERMANENTE en la página Web oficial de la Municipalidad la siguiente información de acceso público: ejecuciones de ingresos y egresos, estados financieros contables, presupuestos, la estructura orgánica, marco normativo que rige la gestión pública de la institución, competencias, obligaciones, descripción detallada de los servicios brindados al público y la forma cómo estos se realizan, planes y presupuestos institucionales, así como su forma de ejecución y evaluación, plan anual operativo y planes estratégicos, mecanismos de presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y sugerencias para el mejoramiento de la función de la institución, así como cualquier otro medio de participación ciudadana.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a la Auditoría Interna, dentro de los 30 días hábiles posteriores a la notificación de este informe, una copia del documento u oficio, mediante el cual la Alcaldía Municipal giró las instrucciones respectivas a los titulares subordinados.

4.2 A los funcionarios que ocupen los cargos en la Comisión Institucional de Ética y Valores.

4.2.1 Proponer y recomendar ante los jefes institucionales, una reforma integral del Código de Ética de la Municipalidad de Nandayure, que contenga al menos:

- Realizado mediante un diagnóstico participativo. Diagnóstico y definición del marco que contemple la realización del diagnóstico ético o de oportunidad, la identificación participativa de los valores del marco filosófico institucional, que culmine con la redacción del código o manual de ética y conducta y la política ética y su plan de acción.
- Factores formales de la ética institucional: El jefe 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 un código de ética o similar.
- Como mínimo se deberá tomar el criterio de una muestra representativa de las personas trabajadoras de la organización (o un censo, cuando las circunstancias lo permitan) y, en algunas organizaciones con mayor capacidad operativa, también se pueden consultar

otros públicos de interés como son personas usuarias, proveedoras, otras organizaciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales, asociaciones gremiales, entre otras.

- Declaración de Valores Compartidos: Este es el núcleo central del Código, incluye los valores institucionales que, bajo los postulados de la ética dialógica, son el resultado de una identificación participativa.
- Acciones congruentes: Con las Acciones congruentes (o ejemplos de la práctica de valores, entre otras opciones) se busca clarificar los valores en conductas concretas con las que las personas trabajadoras se puedan identificar en su quehacer diario.
- Compromisos éticos: Se refiere a los compromisos específicos de la institución en relación con la forma en la que se trabaja y presta el servicio, deberán estar referidos, al menos, a los siguientes:
 - a. Compromisos de las personas funcionarias de la Institución (...)
 - b. Compromisos específicos de las personas funcionarias titulares subordinadas (...)
 - c. Compromisos institucionales (...)
- Pautas para las relaciones: Incluye enunciados básicos sobre la forma en que la institución y sus personas funcionarias deberán comportarse con grupos de interés vinculados con sus funciones. Deben considerarse, al menos:
 - Otras instituciones del Estado
 - Organizaciones no gubernamentales aliadas estratégicas
 - Agrupaciones laborales
 - Organizaciones privadas
 - Ciudadanía
- Los Códigos de Ética y Conducta, como parte del marco ético de una organización, son documentos orientadores de la conducta de las personas trabajadoras, basados en un conjunto de valores y conductas que ejemplifican su puesta en práctica. Es importante señalar que no tienen estructura jurídica (articulado) ni incorporan sanciones.
- El proceso culmina con la presentación y la aprobación del código por el máximo jerarca de la institución, en nuestro caso, el Concejo Municipal. Si bien, en esta etapa aún es posible hacer modificaciones al texto, debe quedar claro que el jerarca no puede imponer su criterio sobre el de la población consultada. Por ejemplo, no puede cambiar o adicionar valores o variar su significado según su parecer. 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 al menos, cada cinco años de la aprobación.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a la Auditoría Interna, lo siguiente:

Un mes después de instalada la Comisión Institucional de Ética y Valores, remitir un cronograma y/o plan de acción para reformar integralmente el Código de Ética actual, que contenga al menos: actividades a ejecutar, funcionarios responsables, fechas de cumplimiento, resultado

esperado, entre otros. La definición de los plazos en el cronograma de cita, deberán establecerse a partir de parámetros materializables, verificables y razonables.

Luego de los 120 días hábiles posteriores a la fecha de comunicación del cronograma o plan de acción antes indicado, presentar una copia de la publicación y divulgación a lo interno del nuevo Código de Ética de la Municipalidad de Nandayure.

4.2.2 Elaborar mediante un proceso participativo con el personal municipal, para su presentación y aprobación ante la Alcaldía y Concejo Municipal, una Política sobre la Gestión Ética basada en un diagnóstico que genere un plan de acción para solventar las deficiencias que incluya metas, plazos y responsables claramente definidos; que contenga informes periódicos sobre la ejecución del plan, un programa de comunicación de los valores compartidos, el Código de Ética y demás elementos del marco ético institucional; la evaluación de las creencias y los comportamientos del personal institucional relacionados con la ética y la práctica de los valores.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a la Auditoría Interna, dentro de los 120 días hábiles posteriores a la instalación de la Comisión Institucional de Ética y Valores, copia de la Política sobre la Gestión de la Ética aprobada por el Concejo Municipal y su correspondiente Plan de Acción.

4.3 A la Gestora de Talento Humano o a quien en el futuro ocupe el cargo.

4.3.1 Elaborar y presentar a la Alcaldía Municipal para su aprobación y posterior divulgación, un Programa Integral de capacitación, inducción y sensibilización permanente dirigido a servidores públicos, incluyendo jerarcas, de nuevo ingreso y relacionados con stakeholders (usuarios, proveedores y ciudadanos), sobre integridad, ética y anticorrupción.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a la Auditoría Interna, dentro de los 100 días hábiles posteriores a la fecha de comunicación de este informe, copia del programa antes indicado y de las acciones de divulgación a lo interno de la institución.

4.3.2 Elaborar y presentar a la Alcaldía Municipal para su aprobación y posterior divulgación, un Programa Integral de formación continua y permanente dirigido a servidores públicos de la Municipalidad con estatus de propiedad, incluyendo jerarcas, relacionados con stakeholders (usuarios, proveedores y ciudadanos), sobre integridad, ética y anticorrupción.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a la Auditoría Interna, dentro de los 100 días hábiles posteriores a la fecha de comunicación de este informe, copia del programa antes indicado y de las acciones de divulgación a lo interno de la institución.

4.3.3 Elaborar y presentar a la Alcaldía Municipal para su aprobación y posterior divulgación, un programa de formación al personal municipal, relacionado con datos abiertos, publicación oficiosa de información pública y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a la Auditoría Interna, dentro de los 100 días hábiles posteriores a la fecha de comunicación de este informe, copia del programa antes indicado y de las acciones de divulgación a lo interno de la institución.

4.3.4 Diseñar y proponer a la Alcaldía Municipal para su aprobación y tramites posteriores y consecuente divulgación, los elementos relacionados con la ética y los valores institucionales a incluir en los diferentes apartados de los perfiles de puestos o cargos de la institución, como lo son:

- En la descripción del puesto.
- En cuanto a las competencias.
- En las funciones o tareas.
- o bien, incluyen un apartado específico sobre ética y valores.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a la Auditoría Interna, dentro de los 120 días hábiles posteriores a la fecha de comunicación de este informe, una copia del documento propuesta presentado ante la Alcaldía Municipal.

4.3.5 Incorporar en la evaluación de desempeño del personal municipal 2024 y en adelante, los elementos relacionados con la ética y la integridad pública, junto con los indicadores a través de los cuales serán evaluados estos elementos, así como los mecanismos a través de los cuales se dará el seguimiento correspondiente.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación se deberá remitir a esta Auditoría Interna, a más tardar el 30 de noviembre de 2024 una copia del detalle de los elementos relacionados con ética e integridad pública que serán considerados en esa evaluación, presentado ante la Alcaldía Municipal.

4.3.6 Elaborar y presentar a la Alcaldía Municipal para su aprobación y posterior divulgación, un manual de Reclutamiento y Selección de personal, que disponga de métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales para todos los puestos. Por ejemplo: Estudios de vida y costumbres, pruebas psicológicas o psicométricas, cuestionarios, visitas, entrevistas, entre otras.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a la Auditoría Interna, dentro de los 120 días hábiles posteriores a la fecha de comunicación de este informe, una copia del documento propuesta presentado ante la Alcaldía Municipal.

4.3.7 Elaborar para su presentación y aprobación por parte del Jerarca, el programa mediante el cual a partir del año 2025 y en adelante, la Unidad de Recursos Humanos realizará los estudios de clima organizacional en la Municipalidad de Nandayure, incorporando en dicho estudio lo correspondiente a la ética, valores e integridad pública.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación deberá remitir a esta unidad de auditoría antes del 30 de noviembre de 2024, copia del programa mediante el cual la Unidad de Recursos Humanos realizará los estudios de clima organizacional.

4.4 Al Concejo Municipal de Nandayure.

4.4.1 Resolver las propuestas que presente la Alcaldía Municipal relacionadas con este informe y que deban ser aprobadas por el Concejo Municipal.

Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación deberán remitir a esta unidad de auditoría, copia del o los acuerdos tomados por ese Concejo Municipal, a más tardar dos meses después de presentados ante ese Concejo Municipal, los referidos documentos.

Atentamente,

Lic. Jorge Alfredo Pérez Villarreal
Auditor Interno
Municipalidad de Nandayure
*****Firmado Digitalmente por medio de GAUDI*****

Nota: Queda en poder de la Auditoría Interna como evidencia del trabajo realizado, un archivo electrónico que contiene la totalidad de los documentos generados en el desarrollo del estudio.