

Viernes 20 de diciembre de 2019  
AD 007-2019

Realizado por:

\_\_\_\_\_  
Bertha Sánchez López  
Auditora Asistente

Aprobado por:

\_\_\_\_\_  
Mario Alberto Molina Bonilla  
Auditor Interno

**Asunto:** Advertencia por debilidades del Sistema de Control Interno con relación a la gestión del Ministerio respecto al establecimiento del marco institucional en materia de ética

.....

## 1. CRITERIOS

### 1.1 Normativa

a) Constitución Política de la República de Costa Rica; publicada el 08 de noviembre de 1949

[...]

**Artículo 11.** —*Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.*

[...]

b) La Ley General de la Administración Pública, N°6227, con vigencia a partir del 02 de mayo de 1978.

[...]

**Artículo 11.-**

1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.
2. Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.

[...]

**Artículo 13.-**

1. La Administración estará sujeta, en general, a todas las normas escritas y no escritas del ordenamiento administrativo, y al derecho privado supletorio del mismo, sin poder derogarlos ni desaplicarlos para casos concretos.
2. La regla anterior se aplicará también en relación con los reglamentos, sea que estos provengan de la misma autoridad, sea que provengan de otra superior o inferior competente.

[...]

**Artículo 18.-**

1. El individuo estará facultado, en sus relaciones con la Administración, para hacer todo aquello que no le esté prohibido.
2. Se entenderá prohibido todo aquello que impida o perturbe el ejercicio legítimo de las potestades administrativas o de los derechos del particular, así como lo que viole el orden público, la moral o las buenas costumbres.

[...]

**Artículo 199.-**

1. Será responsable personalmente ante terceros el servidor público que haya actuado con dolo o culpa grave en el desempeño de sus deberes o con ocasión del mismo, aunque sólo haya utilizado los medios y oportunidades que le ofrece el cargo.
2. Estará comprendido en tales casos el funcionario que emitiera actos manifiestamente ilegales, y el que los obedeciere de conformidad con esta ley.
3. Habrá ilegalidad manifiesta, entre otros casos, cuando la Administración se aparte de dictámenes u opiniones consultivos que pongan en evidencia la ilegalidad, si posteriormente se llegare a declarar la invalidez del acto por las razones invocadas por el dictamen.

4. La calificación de la conducta del servidor para los efectos de este artículo se hará sin perjuicio de la solidaridad de responsabilidades con la Administración frente al ofendido.

[...]

**Artículo 210.-**

1. El servidor público será responsable ante la Administración por todos los daños que cause a ésta por dolo o culpa grave, aunque no se haya producido un daño a tercero...

[...]

c) Decreto Ejecutivo N.º 17908-J: Declara interés nacional Plan Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos, con vigencia a partir de 03 de diciembre de 1987

[...]

**Artículo 1.-**

Declarase de interés nacional el Plan Rescate de Valores Morales, Cívicos y Religiosos ...

[...]

d) Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C: Reforma e Integra Comisión Nacional Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos, con vigencia a partir de 12 de diciembre de 1994

[...]

**Artículo 1º.-** En cada ministerio e institución adscrita al Poder Ejecutivo se conformará una Comisión de Rescate y Formación de Valores, Morales, Cívicos y Religiosos.

El jerarca o el órgano superior de la institución, designará los miembros que integrarán la comisión. Las personas designadas deberán ser de absoluta solvencia moral.

El jerarca u órgano superior determinará el número de integrantes necesarios en la comisión. Una vez conformada, sus miembros elegirán de su seno, entre otros cargos, el de presidente.

[...]

**Artículo 3º.-** La Comisión Nacional será competente para dictar las políticas y objetivos generales a los que estarán sometidas las comisiones ministeriales e institucionales.

Específicamente, con el fin de promover la ética en el servicio y contribuir a la eficiencia en el sector público, corresponderá a las comisiones analizar las causas y efectos de la crisis de valores al interior de las instituciones y con relación a la sociedad, así como determinar las posibles soluciones.

La Comisión Nacional dirigirá y coordinará las acciones que las comisiones decidan ejecutar. Para ello, establecerá una metodología uniforme de planeamiento que permita dar seguimiento y evaluar periódicamente la eficiencia y eficacia de su gestión.

**Artículo 4º.-** Se autoriza a los ministerios e instituciones del Poder Central y de la Administración Descentralizada, y se insta a los otros poderes del Estado, a que otorguen a

la Comisión la ayuda económica y técnica que, de acuerdo con sus posibilidades, puedan darle.

**Artículo 5º.-** Se faculta a los ministerios, instituciones del Poder Ejecutivo e instituciones que conforman la Administración Descentralizada, para que en sus comunicados oficiales y avisos publicitarios se incorporen mensajes de la Comisión, tendentes a formar conciencia ciudadana respecto al rescate de valores morales, cívicos y religiosos.

[...]

e) Ley N.º 8242 Creación de la procuraduría de la Ética, con vigencia a partir del 09 de abril de 2002. Publicada en La Gaceta N°83 del 02 de mayo de 2002.

[...]

*Artículo 1º-Refórmase el inciso g) y se adiciona un nuevo inciso h) al artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, N.º 6815, de 27 de setiembre de 1982; se corre la numeración correspondiente. El texto dirá:*

**"Artículo 3º-**

...

**h)** Realizar las acciones administrativas necesarias para prevenir, detectar y erradicar la corrupción e incrementar la ética y la transparencia en la función pública, sin perjuicio de las competencias que la ley le otorga a la Contraloría General de la República, así como denunciar y acusar ante los tribunales de justicia a los funcionarios públicos y las personas privadas cuyo proceder exprese actos ilícitos vinculados con el ejercicio de su cargo o con ocasión de este, en las materias competencia de la Jurisdicción Penal de Hacienda y de la Función Pública. En el caso de personas privadas, la competencia de la Procuraduría se ejercerá únicamente cuando estos sujetos administren por cualquier medio bienes o fondos públicos, reciban beneficios provenientes de subsidios o incentivos con fondos públicos o participen, de cualquier manera, en el ilícito penal cometido por los funcionarios públicos. Lo anterior sin perjuicio de su deber de poner tales hechos y conductas en conocimiento de las respectivas instancias administrativas de control y fiscalización, para lo que corresponda en su ámbito de competencia."

*Artículo 2º-Adiciónase el inciso r) al artículo 7 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, N.º 6815, de 27 de setiembre de 1982. El texto dirá:*

**"Artículo 7º-**

...

**r)** Procuraduría de la Ética Pública."

[...]

f) Ley General de Control Interno N°8292, con vigencia a partir del 31 de julio de 2002. Publicada en La Gaceta N°169 del 04 de setiembre de 2002.

[...]

**Artículo 10.** —Responsabilidad por el sistema de control interno. // Serán responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento.

[...]

**Artículo 12.** — Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno. "...c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que corresponde...

**Artículo 13.** —Ambiente de control. En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:

- 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. (...)

[...]

**Artículo 21.** — Concepto funcional de auditoría interna. La auditoría interna es la actividad independiente, objetiva y asesora, que proporciona seguridad al ente u órgano, puesto que se crea para validar y mejorar sus operaciones. Contribuye a que se alcancen los objetivos institucionales, mediante la práctica de un enfoque sistémico y profesional para evaluar y mejorar la efectividad de la administración del riesgo, del control y de los procesos de dirección en las entidades y los órganos sujetos a esta Ley. Dentro de una organización, la auditoría interna proporciona a la ciudadanía una garantía razonable de que la actuación del jerarca y la del resto, de la administración se ejecuta conforme al marco legal y técnico y a las prácticas sanas.

[...]

**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 implementación 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 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...*

[...]

**g) Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N°8422 del 06 de octubre de 2004**

[...]

**Artículo 1º—Fines.** *Los fines de la presente Ley serán prevenir, detectar y sancionar la corrupción en el ejercicio de la función pública.*

[...]

**Artículo 3º—Deber de probidad.** *El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.*

**Artículo 4º—Violación al deber de probidad.** *Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que procedan, la infracción del deber de probidad, debidamente comprobada y previa defensa, constituirá justa causa para la separación del cargo público sin responsabilidad patronal.*

[...]

**h) Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la contraloría general de la república, auditorías internas y servidores públicos en general, N°D-2-2004-CO. Publicada en La Gaceta N°228 de fecha 22 de noviembre del 2004.**

[...]

**1. Directrices para los jefes, titulares subordinados y funcionarios públicos en general.**

**1.1 Enunciados rectores**

*1. Los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben guiar su conducta a partir de principios como los siguientes:*

**a) Legalidad constitucional:** *principio que exige someter toda actuación pública al ordenamiento jurídico; sólo lo expresamente autorizado por la Constitución y la ley es válido;*

la no observancia de esto constituye el delito de fraude de ley, según artículo 58 de la Ley 8422 (Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública).

**b) Igualdad:** principio de derechos humanos que exige tratar a todas las personas sin ningún tipo de discriminación. No es posible una conducta pública que haga distinciones.

**c) Regularidad:** las operaciones y actos administrativos deben asentarse, de manera correcta, en registros confiables financieros, presupuestarios, entre otras clases de archivos.

**d) Eficiencia:** los negocios públicos deben maximizar los resultados ante la escasez de fondos y recursos; los objetivos de trabajo deben cumplirse al menor costo posible.

**e) Eficacia:** mandato que busca adecuar y concretizar las políticas públicas, así como el cumplimiento de los objetivos y metas.

**f) Austeridad:** la asignación, adquisición, conservación e inversión de los recursos y fondos públicos, deben orientarse a la satisfacción plena del interés público, según el mandato del Estado Social de Derecho, y al uso racional de éstos.

**g) Transparencia:** la rendición de cuentas obliga a que el ejercicio del poder -y el cumplimiento de las funciones públicas asignadas- se haga de cara a los administrados.

**h) Lealtad:** todo acto o conducta pública debe alcanzarse en función del país, la democracia, el bien común, la libertad, la justicia, la responsabilidad y la probidad.

**i) Probidad:** el servidor público está obligado a trabajar por el interés público; su gestión debe atender las necesidades prioritarias, según lo que responsablemente se ha planificado. Esto obliga a mostrar rectitud y buena fe en el uso de las facultades que confiere la ley (Vid, artículo 3º de la Ley 8422).

**j) Responsabilidad:** todo funcionario público debe responder, de frente al país y a los órganos de control, investigación y sanción, por sus faltas desde los ámbitos ético, disciplinario, civil, político y penal.

**k) Integridad:** Los actos del funcionario público deben estar alejados de buscar beneficios en lo personal, familiar o para sus amigos.

**l) Honestidad:** Todo interés diferente al público, que pudiese ocasionar un conflicto de intereses, debe ser declarado por el funcionario público. De inmediato debe detenerse aquel actuar que potencialmente pueda comprometer la recta honestidad.

**m) Liderazgo:** El funcionario público debe promover y respaldar con sano liderazgo y ejemplo los principios antes indicados.

### **1.2 Objetividad e imparcialidad**

1. Los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios también deben ser objetivos al tomar decisiones.

2. Es esencial que los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos sean independientes e imparciales en el ejercicio de su función.

3. En todas las cuestiones relacionadas con su labor, los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben cuidar porque su independencia no se vea afectada por intereses personales o externos. Por ejemplo, la independencia podría verse afectada por las presiones o las influencias de personas internas o externas a la propia entidad para la que sirven; por los prejuicios de los jefes y demás funcionarios públicos acerca de las personas, la administración, los proyectos o los programas; por haber trabajado recientemente en la administración de la entidad a la cual sirven; o por relaciones personales o financieras que

*provoquen conflictos de lealtades o de intereses. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos están obligados a no intervenir en asuntos donde tengan algún interés personal o familiar, directa o indirectamente.*

*4. Se requiere objetividad e imparcialidad en toda la labor efectuada por los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos, y en particular en sus decisiones, que deberán ser exactas y objetivas y apegadas a la ley.*

[...]

### **1.4 Conflicto de intereses.**

*1. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos deberán proteger su independencia y evitar cualquier posible conflicto de intereses rechazando regalos, dádivas, comisiones o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre su independencia e integridad.*

*2. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben evitar toda clase de relaciones y actos inconvenientes con personas que puedan influir, comprometer o amenazar la capacidad real o potencial de la institución para actuar, y por ende, parecer y actuar con independencia.*

*3. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán utilizar su cargo oficial con propósitos privados y deberán evitar relaciones y actos que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas razonables acerca de su objetividad e independencia.*

*4. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán aprovecharse indebidamente de los servicios que presta la institución a la que sirven, en beneficio propio, de familiares o amigos, directa o indirectamente.*

*5. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben demostrar y practicar una conducta moral y ética intachable.*

*6. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán participar directa o indirectamente en transacciones financieras, aprovechándose de información confidencial de la cual tengan conocimiento en razón de su cargo, de forma tal que ello les confiera una situación de privilegio de cualquier carácter, para sí, o para terceros, directa o indirectamente.*

*7. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán llevar a cabo trabajos o actividades, remuneradas o no, que estén en conflicto con sus deberes y responsabilidades en la función pública, o cuyo ejercicio pueda dar motivo de duda razonable sobre la imparcialidad en la toma de decisiones que competen a la persona o a la institución que representa.*

*8. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán solicitar o recibir de personas, físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, directa o indirectamente, colaboraciones para viajes, aportes en dinero u otras liberalidades semejantes, para su propio beneficio o de un tercero.*

*9. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán aceptar honorarios o regalías de cualquier tipo por discursos, conferencias o actividades similares, con excepción de lo permitido por la ley.*

*10. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán efectuar o patrocinar para terceros, directa o indirectamente, trámites, nombramientos o gestiones*

*administrativas que se encuentren, o no, relacionados con su cargo, salvo lo que está dentro de los cauces normales de la prestación de esos servicios o actividades.*

*11. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán usar las instalaciones físicas, el equipo de oficina, vehículos o demás bienes públicos a que tengan Acceso, para propósitos ajenos al fin para el que están destinados.*

*12. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán utilizar recursos o fondos públicos para la promoción de partidos políticos por medios tales como campañas publicitarias, tarjetas, anuncios, espacios pagados en medios de comunicación, partidas del presupuesto de la República, compra de obsequios, atenciones o invitaciones, para beneficio de personas o grupos específicos.*

*13. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán solicitar o aceptar directa o indirectamente regalos, comisiones, premios, donaciones, favores, propinas o beneficios de cualquier tipo. Los presentes dados como símbolo de la amistad de un país, sean de valor artístico, cultural u otro, deben ponerse a la orden de los órganos públicos encargados de su registro y custodia dentro del mes siguiente a su recepción.*

*14. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán dirigir, administrar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración o que fueren sus proveedores o contratistas.*

*15. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán recibir directa o indirectamente, beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración.*

*16. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán aceptar o emitir cartas de recomendación, haciendo uso de su cargo, en beneficio de personas o grupos específicos, para procurar nombramientos, ascensos u otros beneficios.*

*17. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos deberán excusarse de participar en actos que ocasionen conflicto de intereses. El funcionario público debe abstenerse razonablemente de participar en cualquier actividad pública, familiar o privada en general, donde pueda existir un conflicto de intereses con respecto a su investidura de servidor público, sea porque puede comprometer su criterio, ocasionar dudas sobre su imparcialidad a una persona razonablemente objetiva, entre otros.*

*18. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos deberán resguardar, proteger y tutelar los fondos y recursos públicos. Todo acto contrario a tal imperativo debe ser denunciado de inmediato ante las instancias correspondientes.*

*19. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos deberán denunciar por las vías correspondientes, cualquier acto de corrupción.*

[...]

**i) Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública Decreto Ejecutivo N°32333 con vigencia a partir del 12 de abril de 2005 y publicado en La Gaceta N°82 de fecha 29 de abril de 2005.**

[...]

**Artículo 1º-Definiciones.** Para la aplicación del presente Reglamento, los términos siguientes tienen el significado que a continuación se indican: [...]

[...]

**14) Deber de probidad:** Obligación del funcionario público de orientar su gestión a la satisfacción del interés público, el cual se expresa, fundamentalmente, en las siguientes acciones:

[...]

b) Demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley;

[...]

d) Administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente;

e) Rechazar dádivas, obsequios, premios, recompensas, o cualquier otro emolumento, honorario, estipendio, salario o beneficio por parte de personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, en razón del cumplimiento de sus funciones o con ocasión de éstas, en el país o fuera de él; salvo los casos que admita la Ley...

[...]

j) Decreto Ejecutivo Nº33146-MP, Principios Éticos de los Funcionarios Públicos, publicado en La Gaceta Nº104 del pasado 31 de mayo de 2006.

[...]

**Artículo 1º-Principios.** Los que ejerzan cargos de la función pública deben comportarse de acuerdo con los siguientes principios:

a) **Afán de servicio:** Deben tomar sus decisiones basados únicamente en el interés público. No deben hacerlo con la intención de obtener un beneficio financiero o material de cualquier tipo para sí mismos, su familia y sus amigos, derivado de las acciones, decisiones o nombramientos realizados en virtud del cargo, o del uso de información obtenida en razón de este;

b) **Integridad:** No deben situarse en situación de obligación financiera o de cualquier otro tipo frente a cualquier persona u organización que pueda influenciarles en el desempeño de sus deberes oficiales;

c) **Objetividad:** Al ejecutar sus funciones públicas, incluyendo la realización de nombramientos, el otorgamiento de contratos o la concesión de recomendaciones a personas para la obtención de recompensas y beneficios, deben tomar sus decisiones de acuerdo con criterios de mérito;

d) **Rendición de cuentas:** Deben rendir cuentas ante los órganos públicos correspondientes, la prensa, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general por los actos y decisiones realizadas en el ejercicio del cargo, y someterse a cualquier forma de escrutinio que resulte apropiada para su cargo;

e) **Transparencia:** Deben ser tan abiertos como sea posible sobre las acciones y decisiones que realicen en ejercicio del cargo. Deben motivar adecuadamente sus decisiones y restringir la información sobre ellas únicamente cuando el interés público claramente lo demande;

**f) Honradez:** Deben declarar públicamente cualquier interés privado relacionado con sus deberes públicos y tomar las medidas necesarias para resolver cualquier conflicto de interés en una forma adecuada para proteger el interés público;

**g) Racionalidad:** Deben proteger y conservar los bienes del Estado; debiendo utilizar los que les fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando abusos, derroche o desaprovechamiento;

**h) Liderazgo:** Deben promover y apoyar estos principios con su liderazgo y ejemplo personal. (Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 33335 del 28 de agosto de 2006)

**Artículo 2º-Procedimientos.** Con el fin de asegurar la vigencia de los principios enunciados en el artículo anterior, quienes sean designados en funciones ejecutivas y ejerzan cargos dentro del gobierno de la República \*deben:

\*(Así reformado por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 33335 del 28 de agosto de 2006)

**a)** Declarar previamente, y por escrito, ante la autoridad competente, cualquier conflicto de interés por razones familiares, afectivas, laborales, profesionales, comerciales o empresariales, que pueda afectarles al tomar o participar en decisiones propias de su cargo;

**b)** Abstenerse de promulgar, autorizar, suscribir o participar con su voto favorable, en decretos, acuerdos, actos y contratos administrativos que otorguen, en forma directa, beneficios para sí mismo, para su cónyuge, compañero, compañera o conviviente, sus parientes incluso hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad o para las empresas en las que el funcionario público, su cónyuge, compañero, compañera o conviviente, sus parientes incluso hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad posean participación accionaria, ya sea directamente o por intermedio de otras personas jurídicas en cuyo capital social participen o sean apoderados o miembros de algún órgano social.

**c)** Separarse de su cargo en el evento de que un tribunal penal dicte auto de enjuiciamiento o elevación a juicio en su contra, por la supuesta comisión de cualquiera de los delitos contra los deberes de la función pública, contemplados tanto en el Libro Segundo, Título XV, Secciones I, II, III, IV y V del Código Penal -Ley N.º 4573-, como en el Capítulo V de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública -Ley N.º 8422-. Lo anterior no excluye la aplicación de otras medidas cautelares acordadas por las autoridades administrativas o judiciales competentes.

También se establece en este Decreto una Comisión Ética encargada de asesorar al Presidente de la República en la tramitación de las denuncias que se presenten contra funcionarios públicos, por violación de las regulaciones contenidas en ese mismo decreto.

[...]

**k) Normas de Control Interno para el Sector Público -N-2-2009-CO-DFOE-. Publicada en La Gaceta N°26 del 6 de febrero de 2009.**

[...]

### **2.1 Ambiente de control**

*El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer un ambiente de control que se constituya en el fundamento para la operación y el fortalecimiento del SCI, y, en consecuencia, para el logro de los objetivos institucionales. A los efectos, debe contemplarse el conjunto de factores organizacionales que propician una actitud positiva y de apoyo al SCI y a una gestión institucional orientada a resultados que permita una rendición de cuentas efectiva, incluyendo al menos lo siguiente:*

*[...]*

*b. El fortalecimiento de la ética institucional que contemple elementos formales e informales para propiciar una gestión institucional apegada a altos estándares de conducta en el desarrollo de las actividades.*

*[...]*

### **2.3 Fortalecimiento de la ética institucional**

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

#### **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:*

*a. La declaración formal de la visión, la misión y los valores institucionales.*

*b. Un código de ética o similar.*

*c. Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento.*

*d. Una estrategia de implementación tendente a 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 y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.*

#### **2.3.2 Elementos informales de la ética institucional**

*El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer el 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.*

d. Los valores compartidos.

e. Las creencias.

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

### 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.

[...]

#### Anexo 1: Glosario

<b>Término</b>	<b>Concepto</b>
<b>Ambiente ético</b>	Conjunto de factores informales en materia ética vigentes en la organización. Incluye, entre otros factores, los valores compartidos, las creencias, el clima organizacional, el estilo gerencial, los modelos de toma de decisiones, las manifestaciones verbales y los comportamientos de los diferentes miembros de la organización
[...]	
<b>Código de ética</b>	Documento que detalla formalmente los principios y valores éticos que deben regir los comportamientos de los miembros de la organización, las actuaciones que han de ser evitadas y el modo de resolver determinados conflictos éticos que puedan presentarse.
[...]	
<b>Declaración de valores</b>	Tipificación formal y detallada de los valores que las autoridades superiores han decidido impulsar como guías éticas para la gestión organizacional.
[...]	
<b>Ética</b>	Estudio de la moral y de las obligaciones del hombre con apego a una conducta responsable, incluyendo el desempeño de una profesión o trabajo con altura en el ejercicio específico, sin orientación especulativa o mercantilista, en pro del servicio de los demás. Sus normas pueden ser jurídicas (si se encuentran reguladas por el derecho) o de otra índole (si no han sido reguladas positivamente).
[...]	
<b>Marco institucional en materia ética</b>	Conjunto de los factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos en una institución. Está compuesto por el programa ético, el ambiente ético, y la integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales.
[...]	
<b>Programa ético</b>	Conjunto de los factores formales en materia ética establecidos en la institución. Incluyen la declaración formal de valores, el código de ética o su similar, la visión y la misión y la estrategia de implementación para el fortalecimiento de la ética.
[...]	

<b>Término</b>	<b>Concepto</b>
<b>Valores</b>	<i>Ideas y principios de naturaleza ética que, de conformidad con la orientación superior, deben guiar la actuación de los miembros de la organización en el desarrollo de la gestión institucional. Constituyen una orientación para que quien toma una decisión determine el curso de comportamiento apropiado.</i>
<b>Valores compartidos</b>	<i>Constituyen las ideas generalizadas acerca de cómo debe actuarse en el desarrollo de las actividades, y por ello se traducen en comportamientos que se consideran positivos desde el punto de vista de su contribución a una gestión éticamente correcta y que, por ende, contribuya al logro de los objetivos institucionales sin perder de vista el bien común.</i>

[...]

l) Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público, R-DC-119-2009; con vigencia a partir del 16 de diciembre de 2009. Publicada en La Gaceta N°28 de fecha 10 de febrero de 2010

[...]

**2.3 Naturaleza del trabajo** *El auditor interno y los funcionarios de la auditoría interna, según proceda, deben evaluar, conforme a sus competencias, la efectividad de los procesos institucionales de valoración del riesgo, control y dirección, y promover las mejoras pertinentes, todo ello en aras del estricto cumplimiento de los requerimientos previstos en el bloque de legalidad y la consecución de los objetivos establecidos.*

[...]

**2.3.3 Dirección** *El auditor interno y los funcionarios de la auditoría interna, según proceda, deben evaluar y promover mejoras a los procesos de dirección, para lo cual, al menos, debe contemplar el diseño, la implantación y la eficacia de los objetivos, programas y actividades de la organización relacionados con la ética, y el apoyo de las tecnologías de información a los objetivos organizacionales.*

[...]

m) Decreto Ejecutivo N°36765-MAG, Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Agricultura y Ganadería y sus Órganos adscritos de Desconcentración Máxima y Mínima, Publicado en La Gaceta N°183 de fecha 23 de noviembre de 2011.

[...]

**Artículo 4º**—*Son obligaciones de los (las) servidores (as) del Ministerio las siguientes:*

[...]

**ñ)** *Velar porque la buena imagen del Ministerio no se deteriore ni se comprometa con comportamientos que atenten contra los valores éticos, morales y las buenas costumbres.*

[...]

**Artículo 6º**—*Además de lo establecido en los artículos 40 del Estatuto y 51 de su Reglamento, 72 del Código de Trabajo y las normas del presente Reglamento, es prohibido para los (las) funcionarios (as) del Ministerio:*

a) Utilizar las influencias y la autoridad que les permite el cargo para otorgarse privilegios y beneficios personales, a familiares o a amigos (as).

...

j) Hacer propaganda político-partidista dentro de las instalaciones oficiales en horas laborales o utilizar cualquier bien mueble o inmueble propiedad del Estado para ese fin.

...

n) Aceptar pagos o dádivas provenientes de cualquier persona en razón del cumplimiento de sus funciones o con ocasión de éstas, así como cobrar dinero o pagos en especie por brindar charlas, conferencias o actividades similares a las que haya sido invitado a participar en su calidad de servidor del Ministerio.

o) Desempeñar simultáneamente más de un cargo público de manera remunerada, salvo que correspondan a puestos de docencia en instituciones de enseñanza superior y que no exista superposición horaria, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley de Administración Financiera de la República.

...

r) Divulgar o hacer público el contenido de informes, documentos confidenciales o cualquier asunto de tipo privado del Ministerio sin autorización del superior jerárquico respectivo.

s) Realizar actos o hacer comentarios o publicaciones que puedan desprestigiar al Ministerio, sin perjuicio del deber que les asiste de denunciar, ante quien corresponda, los hechos indebidos o delictuosos de que tengan conocimiento

...

z) Incurrir en prácticas discriminatorias hacia cualquier servidor o usuario de la Institución por razones de edad, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, religión o por tener cualquier tipo de discapacidad. En caso de tener noticia, ya sea de manera personal o por interpósita persona, de que algún servidor de la institución incurrió en estas prácticas, deberá informar a su superior inmediato para que tome las medidas necesarias o lo comunique a la autoridad competente."

[...]

**Artículo 39.** —El personal será evaluado por lo menos una vez al año en cada uno de los factores que intervienen en el desempeño de sus funciones. La evaluación se efectuará conforme lo establezca el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y de acuerdo con el procedimiento que recomiende la Dirección General de Servicio Civil.

[...]

### **Capítulo XII: Del hostigamiento sexual en el empleo**

Artículos del 40 hasta el 69

### **Capítulo XIII: Del acoso laboral**

Artículos de 70 hasta el 73

[...]

### **Capítulo XVI: Del Régimen Disciplinario**

Artículos de 84 hasta el 95

[...]

n) Reglamento Orgánico del Ministerio de Agricultura y Ganadería, Decreto Nº40863-MAG de fecha 16 de enero de 2018, publicado en La Gaceta Nº28 de fecha 14 de febrero 2018.

[...]

**Artículo 4.** *La estructura del Ministerio de Agricultura y Ganadería de conformidad con la resolución de aprobación emitida por el Ministerio de Planificación y Política Económica que se describe a continuación permite al Ministerio de Agricultura y Ganadería ejecutar, eficaz y eficientemente, los procesos necesarios para cumplir con las Funciones Esenciales Estratégicas y misionales del Servicio de Extensión Agropecuaria y Rural y de gestión institucional y sectorial.*

**Artículo 5.** *Con la finalidad de determinar los niveles de responsabilidad y distribuir los procesos entre las unidades organizativas, la estructura organizativa del Ministerio de Agricultura y Ganadería consta de un nivel superior, nivel estratégico, instancias asesoras y nivel operativo.*

**a) Nivel superior.** *Conformado por el nivel político y por el nivel estratégico y constituye el primer nivel en la escala jerárquica del Ministerio. El nivel superior se divide en:*

1. *Nivel político. En este nivel se definen las políticas institucionales y los objetivos organizacionales. Cuenta con potestades para tomar decisiones sobre las funciones sustantivas y de apoyo necesarias para que la institución logre alcanzar las metas que están expresadas en los objetivos organizacionales y que la ley le impone y, como tal, exige el cumplimiento de éstas al mismo tiempo que ejerce la dirección máxima del Ministerio. Este nivel es ejercido por el Despacho del Ministro o Ministra que, para estos efectos, está integrado por el Ministro o Ministra y los Viceministros.*

2. *Nivel estratégico. Las unidades organizativas que integran este nivel están subordinadas directamente al Ministro o Ministra de Agricultura y Ganadería. La finalidad primordial de este nivel consiste en definir los lineamientos estratégicos que permitan operativizar las políticas institucionales emanadas por el nivel político, en planes, programas, proyectos y servicios de la institución. Este nivel es el responsable directo ante el nivel político, de planificar, organizar, coordinar y controlar las actividades sustantivas y de apoyo dirigidas al logro de los objetivos institucionales.*

**b) Nivel operativo.** *Constituye el segundo nivel en la escala jerárquica del Ministerio. En este nivel se agrupan las unidades organizativas del Ministerio que operativizan las políticas institucionales emanadas por el nivel político y apegadas a los lineamientos definidos por el nivel estratégico.*

*A nivel operativo se han definido 3 niveles:*

*Nivel 1: corresponde a las direcciones, una con enfoque técnico "Dirección Nacional de Extensión Agropecuaria" y la otra con enfoque administrativo "Dirección Administrativa*

*Financiera" que disponen de un rango de jerarquía en el nivel estratégico y les compete la gestión política, lineamientos técnicos, políticas, métodos e instrumentos de trabajo.*

*Nivel 2: con un nivel intermedio, que corresponde a departamentos de gestión técnica y administrativa, ubicados a nivel nacional que incluye las unidades administrativas vinculados con los lineamientos técnicos y estrategias de política y un nivel de ejecución operativa en el nivel regional y local, que tiene una gestión de mayor cobertura geográfica y de funcionarios y constituye el nivel directo con el otorgamiento de los servicios sustantivos institucionales a la clientela institucional focalizada en las unidades productivas, organizaciones y la gestión interinstitucional en el nivel local y regional.*

*Nivel 3: que representa a la unidad básica de trabajo. Dentro de estos niveles además se puede observar una desconcentración administrativa a nivel de las regiones.*

[...]

**Artículo 7. De las Instancias Asesoras**

**3- Planificación Institucional**

**a. Objetivo**

*Orientar el proceso de planificación estratégico y operativo del Ministerio de Agricultura y Ganadería en función de las necesidades del Sector Agropecuario y en consonancia con los planes sectoriales y nacionales de desarrollo, de tal manera que se logre un incremento sustantivo de los niveles de bienestar de la población agropecuaria y una mayor eficiencia en el empleo de los recursos institucionales mediante el impulso de procesos de control interno.*

**b. Funciones**

(...)

**c-** *Fungir como responsable de asesorar y apoyar a la jerarquía institucional en el desarrollo de los siguientes temas de trabajo: ...el Control Interno ...*

**d-** *Colaborar con la Administración activa en la obligación de proporcionar seguridad en la consecución de los objetivos dictados por la Ley General de Control Interno, mediante el establecimiento de los mecanismos necesarios que faciliten la protección y conservación del patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.*

**e-** *Diseñar y actualizar los instrumentos y metodologías de control interno del MAG conforme lo establece la Ley General de Control Interno, como el Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional del MAG (SEVRIMAG) y la Autoevaluación anual.*

**f-** *Fungir como Secretaría de la Comisión Gerencial de Control Interno en su función de conocer, analizar, aprobar y dar seguimiento a temas relevantes vinculados con la gestión y mejora en la administración institucional a fin de fortalecer el Sistema de Control Interno referente a proteger y conservar el patrimonio público, así como asegurar la confiabilidad y oportunidad de la información, la eficiencia y eficacia de las operaciones y el cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico.*

*g- Coordinar y asesorar al Jerarca, Titulares Subordinados y/o Enlaces Institucionales de Control Interno en la implementación de los instrumentos de Control Interno, así como en el proceso de capacitación, para el posicionamiento de la cultura del control interno institucional, su consolidación e inducción.*

*(...)*

*r- Asesorar a los líderes de procesos y personal relacionado en la formulación, modificación y ajuste de los procedimientos descritos en el Sistema de Gestión, con el fin de dar soporte técnico e incorporar de manera ágil, los cambios y ajustes planteados para permitir el desarrollo del proceso de mejora continua y apoyar la toma de decisiones a nivel técnico y gerencial.*

*s- Desarrollar un proceso continuo de identificación de oportunidades de mejora sobre los procesos y procedimientos ya desarrollados y puestos en práctica mediante las auditorías internas de calidad como principal mecanismo de identificación sumado a la identificación que pueda surgir producto de los procesos de Control Interno, Contraloría de Servicios o Auditoría Interna”.*

[...]

**l) Lineamientos para las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales en la gestión ética, aprobados mediante acuerdo unánime de la Junta Directiva de la CNRV, en la Sesión Ordinaria N°06-2014, celebrada el 13 de mayo de 2014, en Artículo Tercero, Inciso #3.2; actualizados y ratificados en la Sesión Ordinaria N°05-2018, celebrada el 14 de mayo de 2018 en Artículo Segundo, Inciso #2.1**

[...]

### ***“5. Comisiones y unidades técnicas de ética y valores institucionales***

*Son el brazo ejecutor de la Comisión Nacional para la Promoción, Formación y Fortalecimiento de la Ética en las Instituciones del Estado, y su conjunto constituye el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV). Mediante el Decreto Ejecutivo N.º 23944-JC, publicado en la Gaceta n.º 25 del 3 de febrero de 1995, se dispuso que, en cada ministerio e institución adscrita al Poder Ejecutivo, se conforme una Comisión de Valores e insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros Poderes del Estado, a conformar las respectivas comisiones.*

#### ***5.1. Objetivo de las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales***

*El decreto de referencia establece como objetivo de las comisiones promover la ética en el servicio y contribuir a la eficiencia en el sector público. Con ese objetivo, la CNRV les asigna a estas comisiones y unidades la tarea de conducir técnicamente la gestión ética en sus respectivas instituciones con el liderazgo y la responsabilidad del o de la jerarca, los y las titulares subordinados y la participación de toda la administración activa [...]*

#### ***5.2. Conformación de las comisiones y unidades de ética y valores***

*Le corresponde al o a la jerarca u órgano superior establecer y designar el número de los y las integrantes de la Comisión de Ética y Valores. En la práctica, se ha demostrado con las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Ética y Valores que lo óptimo es contar también en cada institución con una Unidad Técnica de Ética y Valores que, por su labor y ejecución permanente, es de vital importancia para la implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética en todas las dependencias y en todo el accionar de la institución de manera sistemática y continua.*

*Cada comisión de ética y valores institucional deberá estar conformada, al menos, por el o la jerarca o su representante, por los y las titulares subordinados o representantes de Administración y Finanzas, Gestión Humana, Capacitación (si funciona de forma independiente de Recursos Humanos), Control Interno, Planificación Institucional, Informática, Comunicación y otras áreas específicas. En cada caso, podrá designarse una persona suplente. Se realiza el nombramiento dependiendo de la organización administrativa y el quehacer de cada institución, considerando una conformación estratégica que permita la inserción de la ética en todas las áreas de gestión.*

*Los nombramientos de sus integrantes serán continuos sino existen razones que ameriten la sustitución, con el fin de garantizar la sostenibilidad de la estructura y el proceso de gestión ética. En caso de que algún integrante no pueda continuar en la Comisión por situaciones justificadas o incumpla el perfil reglamentario, deberá nombrarse el sustituto en el plazo máximo de un mes calendario a partir de que se haga efectiva su separación del cargo.*

*Las instituciones con oficinas regionales deberán contar con subcomisiones. La persona coordinadora de cada subcomisión fungirá como enlace con la Comisión de Ética y Valores o la Unidad Técnica de Ética y Valores cuando ya se tiene. En los casos en que el número de personal en las oficinas regionales o descentralizadas sea inferior a 50 personas, se deberá designar un enlace.*

*Deben formalizarse de manera oficial la Comisión y la Unidad Técnica de Ética y Valores, y las acciones para la implementación del proceso de gestión ética, mediante un acto administrativo que debe ser comunicado a todos los y las titulares subordinados e integrantes de la institución.*

*La Comisión institucional de Ética y Valores estará subordinada al máximo o a la máxima jerarca, como responsable de la conducción técnica del fortalecimiento de la ética institucional.*

*La Unidad Técnica de Ética y Valores debe contar con personal profesional con especialidad atinente a las actividades de ética y axiología, a tiempo completo. Para la sostenibilidad de esta unidad, se le deben asignar los recursos presupuestarios, técnicos y humanos necesarios para el desarrollo de sus actividades y responsabilidades, asegurando su financiamiento y permanencia por ser la encargada de la ejecución de las acciones para la implantación, consolidación, seguimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética.*

*Esta Unidad no sustituye a la Comisión, sino que la complementa al encargarse de la ejecución de las acciones para la implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética. También estará subordinada administrativamente al o a la jerarca como unidad staff.*

*En caso de que no se cuente aún con la Unidad Técnica de Ética y Valores Institucional, los y las jercas deben dotar a las Comisiones de Ética y Valores de los recursos necesarios,*

*basándose en los requerimientos presupuestarios que la Comisión les presente para su funcionamiento.*

*Las personas integrantes de la Comisión y de la Unidad Técnica deben recibir la inducción al Sistema Nacional de Ética y Valores, las diferentes capacitaciones como cursos, charlas, congresos sobre ética y gestión ética, y deben participar en los programas de formación continua y asesoría técnica de la CNRV dentro del marco legal respectivo.*

*La Comisión y la Unidad Técnica de Ética y Valores Institucional trabajarán en forma coordinada con los órganos o unidades administrativas institucionales, quienes deberán prestar su colaboración y brindar la información requerida por la Comisión o la Unidad.*

*La Comisión y la Unidad Técnica de Ética y Valores Institucional no constituyen un tribunal de ética ni ningún tipo de ente disciplinario. Cualquier asunto de materia disciplinaria o legal deberá resolverse por las vías correspondientes.*

[...]

#### **5.4. Funciones de las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales**

*Con la dirección, asesoría, orientación, acompañamiento y seguimiento permanente de la Dirección Ejecutiva de CNRV, a las comisiones institucionales de ética y valores que integran el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV), les compete promover y conducir técnicamente la gestión ética para lo que les corresponde:*

- *Adaptar el modelo de reglamento de trabajo facilitado por la Dirección Ejecutiva, según las características de la institución.*
- *Recibir formación, capacitación y entrenamiento en la temática.*
- *Gestionar y velar por la inclusión y el mantenimiento de la gestión ética en el Plan Estratégico institucional tanto en el marco filosófico (misión-valores-visión) como en su Plan de Acción.*
- *Coordinar y conducir técnicamente con las diferentes instancias institucionales la elaboración de la política ética y la inserción de las prácticas éticas en los sistemas de gestión institucional.*
- *Establecer procesos y mecanismos para el fortalecimiento y la promoción de la ética y los valores.*
- *Verificar todo lo relativo a la participación, divulgación, implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y mejora del proceso de gestión ética, mediante su programa ordinario de trabajo y rendir el informe oportunamente al o a la jerarca.*
- *Coordinar con las diferentes instancias institucionales la ejecución de estrategias y actividades para el mantenimiento y mejora continua de la gestión ética institucional.*
- *Apoyar, complementar y guiar al o a la jerarca y a los y las titulares subordinados en materia de gestión ética.*
- *Brindar información o recibir consultas sobre asuntos relacionados con la ética y los valores.*
- *Presentar un informe de labores al o a la jerarca de la institución al concluir el año. La coordinación de cada comisión u unidad técnica remitirá copia del informe con los resultados obtenidos a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.*

- *Asistir a las actividades convocadas por la CNRV, con el propósito de mantener una constante comunicación con la Dirección Ejecutiva, a fin de estar al día con la dinámica del Sistema Nacional de Ética y Valores.*
- *Establecer vínculos de cooperación horizontal entre las comisiones y las unidades técnicas que integran el SNEV.*
- *La coordinación de cada comisión remitirá copia del Plan Operativo Anual de trabajo e Informe Anual de trabajo a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.*

[...]

### 1.2 Informes

- a) **Informe de Advertencia AI-214-2011 de fecha 12 de diciembre de 2011, donde se comunica a la Administración Activa lo siguiente:**

[...]

*“(...) se advierte, sobre las posibles consecuencias en las que estaría incurriendo la administración y sus titulares subordinados por no contar con un programa ético debidamente estructurado y una estrategia definida para su implementación, aspectos que permitan a su vez evaluar el ambiente ético en la organización y la integración de la ética en los sistemas de gestión, condiciones mínimas que deben existir en el MAG para que a esta dependencia le sea posible realizar una auditoría de la ética en el marco de lo dispuesto en la normativa vigente y la guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética promovida por la Contraloría General de la República”.*

[...]

- b) **Servicio Preventivo de Asesoría N° AD-003-2017: “Ausencia de normativa interna que regule la gestión de la Investigación Preliminar en relación con investigaciones administrativas y el Procedimiento Administrativo en el MAG”; remitido mediante oficio AI-111-2017 de fecha 15 de diciembre de 2017. En este servicio preventivo se asesora a la Administración Activa, lo siguiente:**

[...]

*“(...) se asesora sometiendo a valoración de la administración activa del MAG la formulación, aprobación, divulgación e implementación de las actividades de control necesarias -políticas, procedimientos, formatos, formularios y otros mecanismos- para regular la ejecución de las IP (Investigaciones Preliminares) en relación con investigaciones administrativas así como para la apertura y desarrollo de los Procedimientos Administrativos, con un alcance general para el Ministerio, con el propósito de regular el accionar de la Administración en concordancia a la normativa vigente. Este procedimiento deberá estar relacionado directamente con los procedimientos de las áreas del MAG que ejecutan investigaciones administrativas preliminares o participan en el proceso operativo del Procedimiento Administrativo (mediante asesoría jurídica al Despacho Ministerial u otras labores), las cuales*

---

*deben contar con un procedimiento específico a su área de acción, entre ellos el Departamento de Bienes y Servicios”.*

[...]

- c) Servicio Preventivo de Advertencia N° AD-001-2019: “Debilidades del Sistema de Control Interno en la gestión de riesgos relativos a la protección del interés público y el deber de probidad ante conflictos de interés por relación de jerarquía entre funcionarios ligados por un vínculo de pareja”; remitido mediante oficio AI-059-2019 de fecha 08 de mayo de 2019. En este servicio preventivo se advierte a la Administración Activa, lo siguiente:

[...]

*“La normativa, jurisprudencia del Poder Judicial y criterios de la Procuraduría General de la República, establecen que al mantenerse relaciones de subordinación entre funcionarios con vínculos matrimoniales o de pareja se estaría provocando un conflicto entre la función pública y los intereses privados del funcionario público; por esta razón conforme al bloque de legalidad, es requerido que la Administración del MAG gestione el riesgo de conflicto de interés mediante la inclusión en los procedimientos relacionados, las actividades de control para evitar realizar nombramientos de servidores o movimientos de personal en que se pueda concretar un conflicto de intereses, según lo indicado, a fin de salvaguardar el correcto ejercicio de la función pública.*

*La situación en la Región de Desarrollo Huetar Norte, en la que se está presentando un conflicto de intereses con ocasión de la relación de pareja entre la jefatura de la Región de Desarrollo y la funcionaria nombrada en forma interina cuyo puesto fue reasignado a la clase de Profesional de Servicio Civil 1B, según Resolución de Clasificación de Puestos DGIRH-R-011-2017 emitida por Gestión Institucional de Recursos Humanos en fecha 08 de junio de 2017 que señala que las funciones serán asignadas y supervisadas por dicha jefatura y que el traslado autorizado a la Agencia de Extensión Agropecuaria de Aguas Zarcas indica que dicha reubicación no afecta las funciones sino únicamente el lugar de trabajo, debe ser gestionada en forma inmediata, por lo que de no haber cambios o ser eliminada, se podría estar incurriendo en una eventual infracción al deber de probidad y en una violación a los deberes éticos y morales de los funcionarios públicos conforme la normativa y criterios de la Procuraduría General de la República.”*

[...]

- d) Servicio Preventivo de Advertencia N° AD-004-2019: “Debilidades del Sistema de Control Interno en la gestión de riesgos relativos a la improcedencia de asignar funciones ajenas a la clase de puesto que fue contratado el servidor y el deber de probidad ante conflictos de interés por relación de jerarquía entre funcionarios vinculados por parentesco de consanguinidad.”; remitido mediante oficio AI-115-2019 de fecha 11 de octubre de 2019. En este servicio preventivo se advierte a la Administración Activa, lo siguiente:

[...]

- **Improcedencia de asignar a los servidores funciones ajenas a la clase de puesto que fue contratado el servidor**

[..]

*“Es necesario que el señor Ministro instruya al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos tomar las acciones necesarias para atender la situación descrita, utilizando los medios legales para enderezar los casos identificados en el Proceso Gestión Servicios de Apoyo y ajustarlos a derecho, ya sea poniendo a sus ocupantes a realizar las funciones que efectivamente le corresponden en virtud de la clase de puesto que ocupen, trasladándolos a otros puestos de naturaleza administrativa incluidos dentro del Régimen de Servicio Civil (previa demostración de idoneidad por los mecanismos que señala el ordenamiento jurídico); asimismo se considere en la ejecución del estudio el resto de la Administración Activa en razón que podrían estarse presentando situaciones similares, que ameriten ser corregidas, conforme lo dicta la normativa.”*

[..]

- **Deber de probidad ante conflictos de interés por relación de jerarquía entre funcionarios que se encuentran vinculados por parentesco de consanguinidad -hermanos-**

*“(...) Advertimos entonces la presencia de un interés estrictamente personal que puede interferir en cualquier momento con el interés público que acompaña el ejercicio del cargo. El jerarca y titulares subordinados están obligados a garantizar la prevalencia del interés público sobre cualquier tipo de interés privado, sobre todo tomando en consideración que el mandato de imparcialidad se encuentra tutelado por el ordenamiento en una posición de la más alta jerarquía, ya que constituye un principio constitucional de la función pública, que es fundamental para lograr la satisfacción de las necesidades de la colectividad a través de conductas objetivas que tiendan a un eficaz, transparente y recto ejercicio de las potestades públicas”.*

**e) Denuncias atendidas por la Auditoría Interna para el periodo 2018 y 2019**

<b>Denuncia #</b>	<b>Hecho denunciado</b>
01-2018	<i>Se declaró como infructuosa la contratación de la soda por intereses de funcionarios que querían que fuera adjudicada a la familia de servidora del MAG. A servidor del MAG no se le sancionó por permitir a una funcionaria que se presentara a laborar después de casi un mes de no venir a trabajar.</i>
02-2018	<i>Supuestas irregularidades cometidas por servidora del MAG que se desempeña en el cargo de Jefe Administrativa de la Dirección Regional Brunca; entre ellas, cobró viáticos por un monto superior a lo establecido en directriz emitida en la Dirección Regional Brunca; no contar con requisito para el puesto en que fue nombrada, persecución de compañeros de esa Dirección Regional y uso irregular de vehículo oficial.</i>

<b>Denuncia #</b>	<b>Hecho denunciado</b>
03-2018	El Director de Extensión autorizó la participación de servidora en un curso, sin la aprobación del Director Regional ni del Jefe de Tecnologías de Información, sin haberse divulgado. Se adjunta documento.
04-2018	Uso de almácigos no certificados para acceder a recursos del Programa de Renovación de Cafetales en la Zona de Naranjo.
05-2018	Funcionario del MAG que funge como Presidente de la Cámara de Ganaderos de Nicoya, utiliza tiempo laboral para realizar actividades propias de la Cámara desde horas tempranas.
01-2019	Se solicita se investiguen acontecimientos sucedidos en el MAG por parte de los dos servidores del MAG, por las siguientes razones: 1. Aparente abandono de trabajo, esto debido a que permanecen una gran cantidad de tiempo y con mucha frecuencia en las oficinas de ASEMAG. 2. Posible incumplimiento de funciones derivado del aparente abandono de trabajo. 3. Posible uso indebido de tiempo de la jornada laboral.
02-2019	Supuestas irregularidades cometidas por la servidora del del CONAC, uso de bienes del Estado para su beneficio; abuso de poder al llevar su mascota al recinto laboral; utilizar tiempo pagado por el Estado para cuidado de su mascota; utilizar vehículo oficial para transportar a su mascota; violación a los protocolos establecidos en el Decreto 30720-H sobre baja de bienes.

**1.3 Guía Técnica para el desarrollo el desarrollo de Auditorías de la Ética, emitida mediante circular DFOE-098 (oficio N°03303) de fecha 24 de marzo de 2009 por la Contraloría General de la República**

[...]

**“3. MARCO INSTITUCIONAL EN MATERIA ÉTICA**

**3.1. Concepto** El marco institucional en materia ética consiste en el conjunto de los factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos en una institución. Presenta los siguientes componentes: Programa ético, Ambiente ético, e Integración de la ética en los sistemas de gestión. Esos componentes se describen a continuación:

**a. Programa ético** Comprende los factores formales en materia ética establecidos en la organización, tales como:

- Declaración de valores
- Código de ética
- Visión y misión
- Indicadores de gestión ética

▪ *Estrategia de implementación (compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética). Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas, al menos, a los siguientes temas:*

- *Divulgación del marco ético*
- *Acciones y responsables*
- *Revisión, actualización y seguimiento del programa*
- *Manejo de fraude y corrupción*
- *Tratamiento de conflictos de interés*
- *Manejo de conductas presuntamente antiéticas*
- *Gestión del recurso humano*
- *Compromiso con el control interno*
- *Responsabilidad social*

*Una vez que el programa haya sido establecido, debe ser comunicado, con suficiente claridad y en forma regular, a todos los miembros de la institución y a los sujetos interesados que así corresponda. Aquellos elementos más tangibles (código de ética, declaraciones de valores, reglamentos, descripciones de procedimientos, etc.) deben estar disponibles para su consulta, y su adhesión a ellos debe reforzarse mediante su reiteración periódica. En este aspecto, resultan de especial relevancia las manifestaciones verbales del jerarca y los titulares subordinados, y más aún sus acciones, de manera que éstas evidencien su compromiso con la ética. Adicionalmente, el programa ético debe prever mecanismos para que se hagan llegar a los niveles superiores inquietudes, comentarios y recomendaciones para el mejoramiento del programa y del ambiente ético, así como para poner en conocimiento de aquellos eventuales desviaciones respecto del comportamiento ético esperado; a los efectos, pueden establecerse canales formales e informales, pero en todo caso debe garantizarse un tratamiento correcto y oportuno de los asuntos, así como que no se tomarán (ni se permitirá tomar) represalias en contra de quienes hagan uso de esos canales.*

**b. Ambiente ético** *El ambiente ético se manifiesta mediante los valores compartidos, las creencias y los comportamientos por parte de los distintos integrantes de la organización. Comprende los factores informales vigentes en la organización en materia ética, tales como:*

- *Clima organizacional*
- *Estilo gerencial*
- *Modelos de toma de decisiones*
- *Manifestaciones verbales y comportamientos*

*Existe una relación recíproca entre el programa ético y el ambiente ético. El programa ético crea expectativas de gestión entre los miembros de la institución y los sujetos interesados, lo que contribuye a moldear aspectos del clima organizacional, estilo gerencial, toma de decisiones, manifestaciones verbales y comportamientos. En ese sentido, el ambiente ético*

determina la forma como funcionan, en la gestión cotidiana de la institución, los factores formales establecidos en el programa ético. Si ese funcionamiento real es diferente de lo esperado, los factores del ambiente ético pueden modificarse; además, puede percibirse la necesidad de ajustar el programa ético en procura de una mayor efectividad.

Conviene señalar que los mecanismos que se aplican para poner en conocimiento de las instancias correspondientes inquietudes y supuestas conductas antiéticas y conflictos de intereses, constituyen parte de los elementos que la institución aplica para fortalecer el ambiente ético de la institución. Por su parte, los resultados que se obtienen mediante esos mecanismos, son indicadores de la ética institucional.

**c. Integración de la ética en los sistemas de gestión** Este componente se refiere a la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. Ejemplos de dichas áreas son las siguientes:

- *Recursos humanos (reclutamiento, selección, promoción, compensación y otros incentivos).* Esta área tiene una importancia fundamental, por cuanto incide directamente en las capacidades de los integrantes de la organización, para contribuir a un clima ético positivo. Debe preverse la aplicación de procedimientos para garantizar que el recurso humano posea los perfiles idóneos, y que su administración observe y promueva la aplicación de los principios y valores éticos que rigen la gestión organizacional.
- *Administración financiera (percepción y disposición de fondos).* En virtud de la vulnerabilidad de los activos involucrados, requiere de controles formales que sean aplicados por personal caracterizado por altos principios y valores éticos.
- *Contratación administrativa.* Debe conducirse con transparencia e igualdad, otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes, y así deben garantizarlo los procedimientos establecidos en la institución.
- *Transferencia de recursos.* El manejo de los recursos transferidos debe ajustarse a los fines previstos, para lo cual deben propiciarse los mecanismos atinentes.
- *Otorgamiento de permisos.* Por un lado, debe garantizarse que los funcionarios encargados de conceder los permisos no hagan uso indebido de sus facultades. Por otro, debe vigilarse que el permiso sea utilizado correctamente por quien lo ha recibido.
- *Trámites administrativos.* Independientemente del solicitante, debe atenderse de manera efectiva y oportuna, previniendo cualquier intento de soborno u otra conducta antiética.
- *Manejo de información confidencial o de uso restringido.* Deben tenerse presentes las limitaciones establecidas constitucional y legalmente para el manejo de información, de manera que se evite su suministro o difusión irregular.
- *Actividades en las que se da una alta injerencia política.* En la gestión diaria de la organización, se debe evitar el abuso de facultades e injerencias políticas que sean contrarias a los principios y valores éticos institucionales.
- *Atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de intereses.* Especialmente en las operaciones sensibles, debe garantizarse la posibilidad de denunciar, así como el manejo confidencial del caso y la atención correcta,

consistente y oportuna de lo comunicado, independientemente de los supuestos infractores.

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

**3.2. Responsabilidades** La responsabilidad ética de la institución se pone de manifiesto en las elecciones y las acciones de los diversos miembros de la organización, a todos los niveles, así como de los sujetos interesados. Tales elecciones y acciones deben estar dentro de los límites de su autoridad, emprenderse con base en la información requerida, y poner de manifiesto la disposición a contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y de las expectativas identificadas, de manera sostenible con el paso del tiempo y conforme a los principios y valores éticos. En el ámbito de responsabilidades por la ética dentro de una institución, cada participante tiene una responsabilidad distintiva, lo cual se comenta seguidamente:

- En general, la administración activa debe establecer el programa ético, promover su observancia y fortalecer los demás componentes del marco institucional en materia ética; el jerarca debe convertirse en el líder de este esfuerzo y apoyarse en los titulares subordinados. Como complemento, es recomendable señalar un agente catalizador (tal como las comisiones de valores u otra instancia institucional con funciones similares), que coadyuve en la motivación de los diferentes participantes institucionales y sujetos interesados hacia los esfuerzos relativos a la definición, la observancia y la implementación del programa ético. ☐ Por su parte, dada la naturaleza de la actividad de auditoría interna y el perfil del auditor interno, éste puede constituirse en un actor dinámico en el apoyo y la defensa de la ética de la institución, incluyendo la realización de estudios de auditorías y el suministro de asesorías y advertencias sobre esta materia. Debe tenerse presente, en todos los casos, hasta dónde puede llegar la acción del auditor interno en estos esfuerzos, procurando siempre no incurrir en actuaciones de coadministración u otras que pongan en entredicho la independencia de la actividad.
- También cabe una responsabilidad a cada funcionario en su condición de servidor público. Teniendo presentes los principios de legalidad y eficiencia consagrados en el artículo 11 de la Constitución Política, la responsabilidad ética del funcionario conlleva su deber de responder por los actos que emprenda como parte de su gestión y de las consecuencias de esos actos. Por consiguiente, como parte de la administración, todos deben acatar las regulaciones en materia ética y contribuir al mantenimiento del ambiente ético en la organización.
- Finalmente, los sujetos interesados deben cumplir las regulaciones en materia ética que la normativa les imponga, así como convertirse en vigilantes y promotores de la gestión ética institucional. El cumplimiento de las responsabilidades éticas se perfecciona mediante la generación de un compromiso con los esfuerzos institucionales en la materia. Dicho compromiso deviene de la consideración de los diferentes participantes en el proceso de definición e implementación del programa ético institucional.

**3.3. Evaluación** El marco institucional en materia de ética y los esfuerzos para promover la conducta ética, deben ser sometidos a evaluaciones orientadas a determinar su efectividad y a identificar oportunidades de mejora. Dichas evaluaciones se pueden poner de manifiesto mediante la operación cotidiana de los controles asociados, así como en evaluaciones específicas, tales como la autoevaluación anual del sistema de control interno institucional y las revisiones puntuales de los componentes del marco institucional en materia de ética y de éste como un todo, incluyendo las auditorías de la ética. La evaluación puede contemplar asuntos como los siguientes:

- Una valoración general de la auditoría interna y la forma como opera en la organización. Este elemento se considera un indicador del clima ético, pues una auditoría interna que refleje en su actuar los valores y principios de la organización, y que así sea percibida, es una condición que brinda credibilidad sobre una fuerte ética organizacional.
- Los mecanismos de cumplimiento, esto es, las medidas emprendidas para promover la observancia y la interiorización del marco institucional en materia ética, así como las sanciones y los reconocimientos de determinados comportamientos. Esto incluye la eventual existencia de alguna instancia responsable de hacer cumplir la política de ética, así como la importancia que las autoridades superiores le han dado a esta materia.
- Las acciones emprendidas con base en estrategias claramente establecidas para promover los debidos comportamientos éticos y apoyar la cultura y la política éticas, mediante la formación, sensibilización, capacitación y reforzamiento en ese tema.
- La existencia de indicadores de la ética, con base en los que periódicamente resulte factible hacer mediciones para identificar áreas susceptibles de mejora continua. Dichos indicadores deben ser apropiadamente definidos y ser de conocimiento general.
- La realización de diagnósticos, encuestas de percepción u otros tipos de análisis de prácticas organizacionales para evaluar las actitudes y percepciones sobre el estilo administrativo de la organización, su clima ético, su código de conducta y su sistema para reportar desviaciones, entre otros.

#### **1.4 Código de ética y conducta del MAG**

[...]

**Declaración de valores:** A continuación, se presentan los valores éticos del MAG agrupados en tres grandes ámbitos de la persona: plenitud laboral, plenitud ciudadana y plenitud humana, considerando que las y los funcionarios desarrollamos diferentes roles como trabajadores, seres humanos, ciudadanos y ciudadanas.

**Plenitud humana:** En este ámbito, los valores institucionales son: integridad, honestidad y autoestima...

**Plenitud ciudadana:** los valores son: construcción del bien común y honradez...

**Plenitud laboral:** Los valores institucionales definidos en este ámbito son: Respeto, Responsabilidad y transparencia en la gestión, Eficiencia en el uso de los recursos, Servicios oportunos y de calidad...

---

“Todo su personal declara el siguiente **compromiso ético**:

*Utilización racional de los recursos institucionales tales como las instalaciones, vehículos, mobiliario, equipo, presupuesto, entre otros.*

*Eficacia y eficiencia en la labor, dando el máximo esfuerzo, empeño, energía y atención al trabajo, para lograr que los objetivos institucionales se cumplan y con ellos la razón de ser como institución hacia la sociedad.*

*Uso responsable y transparente de la información y las comunicaciones, de forma que respondan a las necesidades institucionales del usuario y que sean manejadas en apego a la confidencialidad, las competencias y la legislación vigente.*

*La jerarquía y las jefaturas del MAG se comprometen a inspirar al personal a su cargo mediante conductas de integridad, transparencia, disciplina, equidad, justicia, respeto en el trato cotidiano y fiel observante de la normativa interna, fomentando un ambiente apropiado mediante la comunicación, estímulo, motivación y a los principios y valores organizacionales mediante su ejemplo y a través de los medios de difusión pertinentes.*

*Todos y todas las funcionarias se comprometen al cumplimiento de las obligaciones laborales con lealtad y probidad, en apego a las leyes y normas, colaborando a un ambiente laboral sano, desde el propio comportamiento y en sus relaciones con compañeros y usuarios, ajustando la toma de decisiones a criterios de justicia, solidaridad, equidad y bien común. Evitar en todo momento los conflictos de interés o la búsqueda de beneficios personales en razón de su cargo. Su servicio deberá estar centrado en la satisfacción de las necesidades del usuario interno y externo”.*

[...]

### 1.5 Oficios

**GIRH-GS-P-004-2018** de fecha 31 de agosto de 2018, comunicación al Ministro con respecto a los resultados de la aplicación del cuestionario sobre Clima Organizacional.

## 2. CONDICIÓN

### 2.1 Generalidades

En concordancia con el ordenamiento jurídico, la ética encuentra sus raíces en el artículo 11 de la Constitución Política, el cual establece los principios de legalidad y eficiencia, como base para una rendición de cuentas de todos los funcionarios públicos. La regulación establece lo siguiente:

*“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. [...] La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes [...]”*

Con relación a los principios de legalidad y eficiencia se han materializado en leyes que, sin hacer referencia directa a la ética, establecen modos de actuación que deben regir la función pública, así como medidas para asegurar la gestión apegada a la ética. Tal es el caso de la Ley General de la Administración Pública -LGAP- y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública -LCEIFP-. Asimismo, en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República -LOPGR-, que dispone la creación de la Procuraduría de la Ética Pública, la cual entre sus funciones debe realizar las acciones administrativas necesarias para prevenir, detectar y erradicar la corrupción e incrementar la ética y la transparencia en la función pública. Por otra parte, la LGCI vino a regular las obligaciones que, en materia de control interno competen a diversos actores institucionales, y como parte de ello, el artículo 13, inciso a), señala que el jerarca y los titulares subordinados deben: *“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”*.

Además, la Contraloría General de la República emitió las “Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general”. Las cuales comprenden trece principios rectores para la gestión ética de la administración activa -jerarca, titulares subordinados y otros funcionarios- y, de manera separada, regulaciones específicas para las auditorías internas y el personal de la Contraloría General de la República. Posteriormente, el Poder Ejecutivo estableció mediante Decreto Ejecutivo N°33146-MP, ocho principios éticos que los funcionarios públicos deben observar, y a la vez definió la obligación de

declarar eventuales conflictos de intereses, así como de recusarse cuando éstos se presenten y de separarse del cargo cuando se les investigue por supuestos delitos de la función pública. Igualmente, estableció una Comisión Ética encargada de asesorar al Presidente de la República en la tramitación de las denuncias que se presenten contra funcionarios públicos, por violación de las regulaciones contenidas en ese mismo decreto.

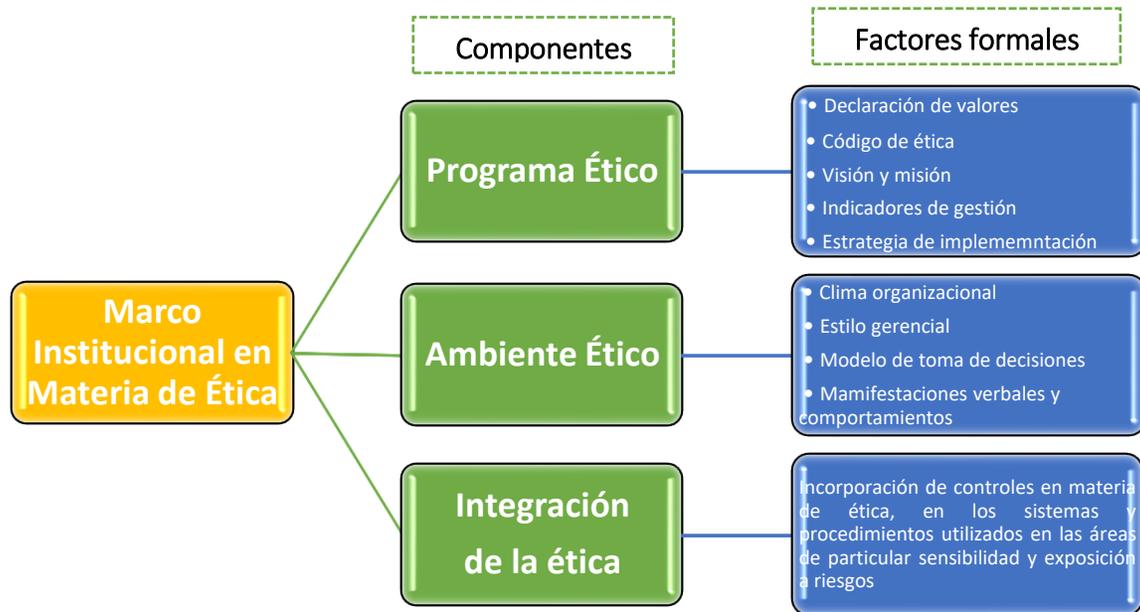
En las Normas de Control Interno para el Sector Público, se establecen normas relacionadas con el fortalecimiento de la ética institucional y su integración a los sistemas de gestión. La LGCI definió, como parte del concepto funcional de auditoría interna en su artículo 21, que a esa actividad le corresponde, entre otras cosas, evaluar y contribuir a la mejora de los procesos de dirección, los que incluyen las actividades relacionadas con la ética dentro de la entidad u órgano correspondiente.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, la Auditoría Interna mediante Servicios Preventivos de auditoría ha venido advirtiendo a la Administración sobre acciones que deben ser revisadas y fortalecidas relacionadas con la ética en el quehacer del Ministerio; de conformidad con las responsabilidades que le asignan mediante el bloque de legalidad que rige la actividad. Lo anterior se ha materializado en tres servicios preventivos emitidos por la Auditoría Interna en los años 2011 y 2019, los cuales se encuentran descritos en el apartado 1 de Criterios y específicamente en el 1.2 que hace referencia a los informes.

## 2.2 Marco Institucional en materia de ética

La “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética” (GT-01-2008), emitida por la Contraloría General de la República con oficio N°03303 (DFOE-098) del 24 de marzo de 2009, establece que *“El marco institucional en materia ética consiste en el conjunto de los factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos en una institución. Presenta los siguientes componentes: Programa ético, Ambiente ético, e Integración de la ética en los sistemas de gestión.”*

Figura 1: Marco Institucional en materia de ética



**“PROGRAMA ÉTICO”:** Respecto al “Programa ético”, la Guía lo ubica como el primero de los componentes del Marco institucional en materia de ética que comprende los factores formales establecidos para la orientación a la promoción y fortalecimiento de la ética institucional, mismos factores se encuentran señalados en la subnorma 2.3.1 de las Normas para de Control Interno para el Sector Público, que incluye lo relativo a:

- Declaración de valores
- Código de ética
- Visión y misión
- Indicadores de gestión ética
- Estrategia de implementación (compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética). Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas, al menos, a los siguientes temas:
  - Divulgación del marco ético
  - Acciones y responsables

- Revisión, actualización y seguimiento del programa
- Manejo de fraude y corrupción
- Tratamiento de conflictos de interés
- Manejo de conductas presuntamente antiéticas
- Gestión del recurso humano
- Compromiso con el control interno
- Responsabilidad social

De acuerdo con lo que establece la Guía, una vez que el programa haya sido establecido, debe ser comunicado, con suficiente claridad y en forma regular, a todos los miembros de la institución y a los sujetos interesados que así corresponda, debiendo estar disponibles para consulta además del código de ética, declaraciones de valores, reglamentos, descripciones de procedimientos, entre otros. Asimismo, debe reforzarse mediante su reiteración periódica, resultando de especial relevancia las manifestaciones verbales del jerarca y los titulares subordinados, y más aún sus acciones, de manera que éstas evidencien su compromiso con la ética.

El programa ético debe prever mecanismos para que se hagan llegar a los niveles superiores inquietudes, comentarios y recomendaciones para el mejoramiento del programa y del ambiente ético, así como para poner en conocimiento de éstos, eventuales desviaciones respecto del comportamiento ético esperado; a los efectos, pueden establecerse canales formales e informales, pero en todo caso debe garantizarse un tratamiento correcto y oportuno de los asuntos, así como que no se tomarán represalias en contra de quienes hagan uso de esos canales.

El establecimiento del Programa Ético tiene su fundamento en las “Normas de Control Interno para el Sector Público”, norma 2.3 “Fortalecimiento de la Ética Institucional” cuyo objetivo procura: *“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”*. Éste se refiere a la implantación de medidas e instrumentos formales y elementos informales de la ética y enfatizan la importancia de que los sistemas de gestión incorporen, como parte de las actividades de control, consideraciones de tipo ético con el objetivo de que la administración “obtenga una seguridad razonable sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales y esté en capacidad de informar sobre su gestión a las personas interesadas en ella.”

---

**“AMBIENTE ÉTICO”:** Con relación al “Ambiente ético”, la Guía lo ubica como el segundo de los componentes del Marco institucional señalando que el ambiente ético se manifiesta mediante los valores compartidos, las creencias y los comportamientos por parte de los distintos integrantes de la organización. Asimismo, las Normas de Control Interno para el Sector Público establece en la subnorma 2.3.2 los elementos informales de la ética institucional. Comprende los factores informales vigentes en la organización en materia ética, tales como:

- Clima organizacional
- Estilo gerencial
- Modelos de toma de decisiones
- Manifestaciones verbales y comportamientos

Asimismo, establece que existe una relación recíproca entre el programa ético y el ambiente ético. El programa ético crea expectativas de gestión entre los miembros de la institución y los sujetos interesados, lo que contribuye a moldear aspectos del clima organizacional, estilo gerencial, toma de decisiones, manifestaciones verbales y comportamientos. En ese sentido, el ambiente ético determina la forma como funcionan, en la gestión cotidiana de la institución, los factores formales establecidos en el programa ético. Si ese funcionamiento real es diferente de lo esperado, los factores del ambiente ético pueden modificarse; además, puede percibirse la necesidad de ajustar el programa ético en procura de una mayor efectividad. Conviene señalar que los mecanismos que se aplican para poner en conocimiento de las instancias correspondientes inquietudes y supuestas conductas antiéticas y conflictos de intereses, constituyen parte de los elementos que la institución aplica para fortalecer el ambiente ético de la institución. Por su parte, los resultados que se obtienen mediante esos mecanismos, son indicadores de la ética institucional.

**“INTEGRACIÓN DE LA ÉTICA EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN”:** Este componente se refiere a la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. Ejemplos de dichas áreas son las siguientes:

- Recursos humanos (reclutamiento, selección, promoción, compensación y otros incentivos). Esta área tiene una importancia fundamental, por cuanto incide directamente en las capacidades de los integrantes de la organización, para contribuir a un clima ético positivo. Debe preverse la aplicación de procedimientos para garantizar que el recurso humano posea los perfiles idóneos, y que su administración observe y promueva la aplicación de los principios y valores éticos que rigen la gestión organizacional.

- Administración financiera (percepción y disposición de fondos). En virtud de la vulnerabilidad de los activos involucrados, requiere de controles formales que sean aplicados por personal caracterizado por altos principios y valores éticos.
- Contratación administrativa. Debe conducirse con transparencia e igualdad, otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes, y así deben garantizarlo los procedimientos establecidos en la institución.
- Transferencia de recursos. El manejo de los recursos transferidos debe ajustarse a los fines previstos, para lo cual deben propiciarse los mecanismos atinentes.
- Otorgamiento de permisos. Por un lado, debe garantizarse que los funcionarios encargados de conceder los permisos no hagan uso indebido de sus facultades. Por otro, debe vigilarse que el permiso sea utilizado correctamente por quien lo ha recibido.
- Trámites administrativos. Independientemente del solicitante, debe atenderse de manera efectiva y oportuna, previniendo cualquier intento de soborno u otra conducta antiética.
- Manejo de información confidencial o de uso restringido. Deben tenerse presentes las limitaciones establecidas constitucional y legalmente para el manejo de información, de manera que se evite su suministro o difusión irregular.
- Actividades en las que se da una alta injerencia política. En la gestión diaria de la organización, se debe evitar el abuso de facultades e injerencias políticas que sean contrarias a los principios y valores éticos institucionales.
- Atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de intereses. Especialmente en las operaciones sensibles, debe garantizarse la posibilidad de denunciar, así como el manejo confidencial del caso y la atención correcta, consistente y oportuna de lo comunicado, independientemente de los supuestos infractores.
- Otros relevantes de acuerdo con la actividad de la organización y del nivel de riesgo que conllevan.

Cabe mencionar que las Normas para el Control Interno para el Sector Público establece en la subnorma 2.3.3 lo relativo a la integración de la ética a los sistemas de gestión, señalando lo siguiente:

*“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.”*

---

**RESPONSABILIDADES:** Con relación a las responsabilidades por la ética dentro de la institución, cada participante tiene responsabilidad distintiva, lo cual se comenta seguidamente:

- En general, la Administración Activa debe establecer el programa ético, promover su observancia y fortalecer los demás componentes del marco institucional en materia ética; el jerarca debe convertirse en el líder de este esfuerzo y apoyarse en los titulares subordinados.
- Como complemento, es recomendable señalar un agente catalizador (tal como las comisiones de valores u otra instancia institucional con funciones similares), que coadyuve en la motivación de los diferentes participantes institucionales y sujetos interesados hacia los esfuerzos relativos a la definición, la observancia y la implementación del programa ético.
- Por su parte, dada la naturaleza de la actividad de auditoría interna y el perfil del auditor interno, éste puede constituirse en un actor dinámico en el apoyo y la defensa de la ética de la institución, incluyendo la realización de estudios de auditorías y el suministro de asesorías y advertencias sobre esta materia. Debe tenerse presente, en todos los casos, hasta dónde puede llegar la acción del auditor interno en estos esfuerzos, procurando siempre no incurrir en actuaciones de coadministración u otras que pongan en entredicho la independencia de la actividad.
- También cabe una responsabilidad a cada funcionario en su condición de servidor público. Teniendo presente los principios de legalidad y eficiencia consagrados en el artículo 11 de la Constitución Política, la responsabilidad ética del funcionario conlleva su deber de responder por los actos que emprenda como parte de su gestión y de las consecuencias de esos actos. Por consiguiente, como parte de la administración, todos deben acatar las regulaciones en materia ética y contribuir al mantenimiento del ambiente ético en la organización.
- Finalmente, los sujetos interesados deben cumplir las regulaciones en materia ética que la normativa les imponga, así como convertirse en vigilantes y promotores de la gestión ética institucional.

El cumplimiento de las responsabilidades éticas se perfecciona mediante la generación de un compromiso con los esfuerzos institucionales en la materia. Dicho compromiso deviene de la consideración de los diferentes participantes en el proceso de definición e implementación del programa ético institucional.

---

Cabe mencionar que en el desarrollo e implementación de un marco institucional en materia de ética evitaría que se materialicen situaciones de riesgo como las evidenciadas mediante servicios preventivos brindados por la Auditoría Interna señaladas en los Servicios Preventivos de Advertencia a saber:

- *Informe de Advertencia AI-214-2011 “Establecimiento de un programa ético en el Ministerio de Agricultura y Ganadería”*
- *Servicio Preventivo de Asesoría N° AD-003-2017: “Ausencia de normativa interna que regule la gestión de la Investigación Preliminar en relación con investigaciones administrativas y el Procedimiento Administrativo en el MAG”.*
- *Advertencia N° AD-001-2019: “Debilidades del Sistema de Control Interno en la gestión de riesgos relativos a la protección del interés público y el deber de probidad ante conflictos de interés por relación de jerarquía entre funcionarios ligados por un vínculo de pareja”; donde se advierte a la Administración del MAG gestione el riesgo de conflicto de interés mediante la inclusión en los procedimientos relacionados, las actividades de control para evitar realizar nombramientos de servidores o movimientos de personal en que se pueda concretar un conflicto de intereses, a fin de salvaguardar el correcto ejercicio de la función pública.*
- *Advertencia N° AD-004-2019: “Debilidades del Sistema de Control Interno en la gestión de riesgos relativos a la improcedencia de asignar funciones ajenas a la clase de puesto que fue contratado el servidor y el deber de probidad ante conflictos de interés por relación de jerarquía entre funcionarios vinculados por parentesco de consanguinidad.”; don se advierte a la Administración sobre la improcedencia de asignar a los servidores funciones ajenas a la clase de puesto al que fue contratado el servidor; asimismo, sobre el deber de probidad ante conflictos de interés por relación de jerarquía entre funcionarios que se encuentran vinculados por parentesco de consanguinidad -hermanos-.*
- *Para el año 2018 se atendieron cinco denuncias y para el año 2019 dos denuncias atendidas parcialmente.*

---

## 2.3 Resultados

### 2.3.1 Debilidades con relación al componente “Programa ético institucional”

La Ley 8292 Ley General de Control Interno en el artículo 10 establece que será responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. En la misma línea de responsabilidad con relación al componente funcional ambiente de control la ley señala en el inciso a) artículo 13 que serán deberes del jerarca y titulares *subordinados* “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 su organización para su cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios”, lo que significa que la exigencia de integridad y valores éticos involucra a todo servidor público.

#### 2.3.1.1 Sobre el establecimiento del Programa ético

En la elaboración del Programa ético no se contó con la participación activa del jerarca, titulares subordinados y demás funcionarios del Ministerio, ya que según señala la jefatura del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos -GIRH- la responsabilidad del mismo fue asumido por la Comisión de valores. Asimismo, la definición del Programa ético del MAG no consideró el impacto en los sujetos interesados externos como proveedores, clientes, instituciones relacionadas, sector privado, organismos no gubernamentales, agrupaciones laborales, ciudadanía en general, al respecto el Sr. Rolando Sánchez señala que la definición del Programa ético se enfoca a una actividad interna de los funcionarios del Ministerio y sus adscritas no así a los clientes externos.

Cabe señalar que en el referido Programa ético se contempló la Ley General de Control Interno N°8292; sin embargo, el bloque de legalidad en materia de ética es más amplio y se debió tomar en cuenta la Constitución Política de la República de Costa Rica, Ley General de la Administración Pública, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Normas de Control Interno para el Sector Público, “Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefarcas, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general”, Decreto Ejecutivo N°33146-MP Principios éticos de los funcionarios públicos entre otros.

A su vez, mediante consulta a la jefatura de GIRH se determinó que el jerarca no ha participado activamente en el diseño, implantación y fortalecimiento del programa ético del Ministerio, incumpliendo su rol de líder como se requiere en el tema de ética para ser impulsado; esto según lo establecido en la norma 2.3 contenida en las Normas de Control Interno que señala:

*“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”*

Por otra parte, se tiene evidencia que en el Ministerio se conformó e integró la Comisión de Valores como instancia responsable para incentivar de diversas maneras los valores en el MAG; mediante acuerdo N°4 de la Sesión 29-2010 celebrada el 02 de noviembre de 2010 de la Comisión Gerencial de Control Interno:

*“Acuerdo 4: Crear una comisión de valores, como instancia que los incentive de diversas maneras. Dicha comisión estaría integrada por personal de las siguientes instancias: Prensa, Recursos Humanos, Sepsa (coordina), Dsorea, Control Interno, Despacho Viceministra”.*

En línea con lo anterior, mediante oficio DVM-XC-197-2011 de fecha 20 de mayo de 2011 la Sra. Viceministra comunica a la Directora Ejecutiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores la conformación e integración de la Comisión de Valores del MAG.

Asimismo, según consta en la página web del Ministerio la Comisión de valores se encuentra conformada por:

- Despacho Ministerial, con suplente.
- Director Nacional de Extensión Agropecuaria, con suplente
- Jefe Departamento Financiero, con suplente
- Jefe Gestión Institucional de Recursos Humanos, con suplente
- Jefe de Departamento de Prensa, con suplente
- SEPSA, con suplente
- SENASA, con suplente
- INTA, con suplente
- SFE, con suplente

En lo que se refiere a la conformación de cada comisión de ética y valores institucional los “Lineamientos para las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales en la gestión ética”, señalan lo siguiente: “[...] *deberá estar conformada, al menos, por el o la jerarca o su representante, por los y las titulares subordinados o representantes de Administración y Finanzas, Gestión Humana, Capacitación (si funciona de forma independiente de Recursos Humanos), Control Interno, Planificación Institucional, Informática, Comunicación y otras áreas específicas. En cada caso, podrá designarse una persona suplente*”. También, en el apartado quinto de los lineamientos trata de las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores en cuanto al objetivo, conformación, organización y funcionamiento.

Cabe mencionar que la Auditoría Interna del MAG lleva registros del servicio de apertura y cierre de libros, tanto a nivel general como a nivel individual; verificando en los registros la apertura del libro de actas del Comisión de valores, determinándose lo siguiente:

Asiento N°	341
Órgano que requirió legalización	Comisión de valores
Tipo de libro	Actas
Número de libro	1
Número de folios	100
Para razón de	Apertura
Persona que solicita apertura	Jeanete Fallas

Se solicitó el libro de actas con el fin de evidenciar la periodicidad con que se reúne y las actividades que se realizan; sin embargo, el libro de actas no fue encontrado.

Por otra parte, mediante oficio DM-MAG-775-2017 de fecha 07 de noviembre de 2017, el Ministro encarga el tema de ético al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos como se señala a continuación:

*“[...] el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del MAG sea el encargado de promover, formar, fortalecer y orientar todo lo concerniente a valores institucionales; mediante una estrategia proactiva y de seguimiento que permita la medición de resultados y facilite la canalización de recursos hacia una gestión ética eficaz y eficiente. Lo anterior sin menoscabo de la labor desempeñada por la Comisión de Valores, sino actuando de forma coordinada y consensuada”.*

### 2.3.1.2 Sobre el contenido del Programa ético

Se determinó que en el Ministerio existen esfuerzos importantes respecto al establecimiento de algunos de los factores formales que conforman el programa ético estableciéndose la declaración de valores, el código de ética, además en el Plan Estratégico 2015-2018 del Ministerio de Agricultura y Ganadería -desactualizado a la fecha- se observan algunos elementos relacionados con la ética, como lo son la definición de la Misión y Visión. Además, en el Plan Estratégico se promulgan cuatro valores institucionales: Respeto, Responsabilidad y transparencia en la gestión, Eficiencia en el uso de los recursos, Servicios oportunos y de calidad, los cuales son definidos en concordancia con principios éticos. No obstante, entre algunos otros, no se han desarrollado los indicadores de gestión ética que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento, ni se ha desarrollado la estrategia de implementación que formalice los compromisos y los programas regulares para actualizar y renovar el compromiso del Ministerio con la cultura ética.

De las acciones precedentes se evidencia que estas constituyen esfuerzos aislados y no han tenido la integridad y continuidad deseada para que el Ministerio cuente con un Marco Institucional en materia de ética como lo establece “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética”, emitida por la Contraloría General de la República y las Normas de Control Interno para el Sector Público. Asimismo, no se tiene evidencia de planes y mecanismos específicos de medición de la efectividad de las acciones realizadas, aunque se estableció formalmente la Comisión de Valores para gestionar el programa ético del MAG y posteriormente por mandato del jerarca instruye a la jefatura del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del MAG *“encargarse de promover, formar, fortalecer y orientar todo lo concerniente a valores institucionales; mediante una estrategia proactiva y de seguimiento que permita la medición de resultados y facilite la canalización de recursos hacia una gestión ética eficaz y eficiente. Lo anterior sin menoscabo de la labor desempeñada por la Comisión de Valores, sino actuando de forma coordinada y consensuada”*.

### 2.3.1.3 Sobre la implantación del Programa ético

Como se mencionó anteriormente el Ministerio no cuenta con un Programa ético establecido formalmente; sin embargo, se evidencia que cuenta con algunos de los factores formales como el código de ética, declaraciones de valor, visión misión. Para completar el Programa ético se encuentra pendiente la definición de indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética

institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento; asimismo, de 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 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 y la protección de las personas denunciadas en contraposición de represalias explícitas e implícitas.

Además, en el programa ético es importante establecer las responsabilidades que deben cumplir los principales actores del Ministerio en cuanto al desarrollo de materia ética; por lo cual se reitera que se requiere de un liderazgo efectivo por parte del jerarca para que las responsabilidades que se establezcan y asignen se implementen de forma efectiva.

Por otra parte, no se evidencia una estrategia participativa de alcance general, con respecto al desarrollo, implementación, seguimiento y depuración del programa ético del MAG, lo cual genera riesgo potencial de no contar con un ambiente ético establecido conforme al marco normativo en materia de ética, y por ende que no se logre que los funcionarios interioricen el compromiso ético asumido por el Ministerio, situación que podría afectar negativamente el logro de los objetivos y niveles deficientes de efectividad y optimización de los recursos que competen al Ministerio.

#### **2.3.1.4 Sobre la previsión y el manejo de conductas antiéticas**

El Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Agricultura y Ganadería y sus Órganos Adscritos de Desconcentración Máxima y Mínima DE-36765-MAG, en el artículo N°6 señala entre las obligaciones de los funcionarios aspectos vinculados en temas como: acoso laboral, hostigamiento sexual, difusión de información confidencial, participación de actividades políticas, aceptación de dádivas, sustracción de activos, discriminación, favorecimiento ilícito.

Sin embargo, el Sistema de Control Interno implementado por el Ministerio presenta debilidades tales como:

- No existe evidencia de la definición de mecanismos para el manejo de conflicto de interés a nivel institucional, situación que no permite identificar cuando se está en presencia del mismo.

- No se obtuvo evidencia con respecto a los mecanismos para el manejo de conductas antiéticas ni de acciones concretas emprendidas por el Ministerio con relación a incentivar las denuncias antiéticas que se puedan estar presentando, la confidencialidad de la persona denunciante ni de mecanismos efectivos de protección.
- Excepto por la participación y regulaciones establecidas en el ámbito de sus competencias, por la Auditoría Interna y la Contraloría de Servicios; no se visualiza con claridad la implementación de canales oficiales que estaría aplicando la Administración Activa para recibir y tramitar conductas irregulares que comprometan los valores éticos.
- No se tiene claridad como se garantiza la confidencialidad de la información y de las personas denunciantes; asimismo, no se evidencian mecanismos establecidos por la Administración que brinde seguridad a los denunciantes de que no serán objeto de eventuales represalias o bien acoso laboral.

### 2.3.1.5 Sobre la efectividad y control del programa ético

Cabe mencionar que el programa ético establece que debe llevarse a cabo seguimiento sistemático para medir la eficacia del mismo, considerando que el Ministerio cuenta con el componente programa ético incompleto, no se visualizan los mecanismos de control los cuales facilitarían medir la gestión institucional, las actuaciones individuales de los funcionarios, la detección de condiciones que puedan afectar de forma negativa la cultura ética así como la adopción de acciones correctivas y preventivas.

Además, la jefatura de GIRH señala que no se revisa, actualiza ni divulga periódicamente el programa ético, tampoco se mide periódicamente la relación costo beneficio del mismo.

### 2.3.2 Debilidades con relación al componente “Ambiente ético”

Como ya se indicó, el ambiente de control es reconocido como el componente fundamental del Sistema de Control Interno, y en él se apoyan los demás componentes. El inciso e) del artículo 2 de la LGCI, define el ambiente de control como el *“conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener el jerarca, los titulares subordinados y demás funcionarios, para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa.”*. Tales factores incluyen aspectos formales e informales; entre los primeros se cuentan la estructura organizacional, las políticas de administración de recursos

humanos y las relaciones de jerarquía, autoridad y responsabilidad; los otros incluyen la integridad y los valores de todos los miembros de la institución, así como la filosofía administrativa y el estilo de gestión que apliquen el jerarca y los titulares subordinados. Con relación al tema de la ética, el inciso a) del artículo 13 de esa misma ley establece que a estos últimos les corresponde: *“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.”*

De manera coherente con la disposición jurídica citada, la norma 2.3 de las “Normas generales de control interno para el Sector Público”, señala:

*“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.”*

La regulación de las obligaciones en materia de ética deriva de que, en las interacciones que la gestión organizacional y el sistema de control interno generan, la integridad y los valores éticos constituyen un elemento decisivo del control interno. Asimismo, en la medida en que el personal esté comprometido con la institución y sus fines, y presente los valores pertinentes para apoyar una gestión eficiente, eficaz y éticamente ejecutada, contribuirá al éxito organizacional, que es, justamente, el objetivo del sistema de control interno, así como a la rendición de cuentas ante los diferentes sujetos interesados. Si, por lo contrario, el personal carece de ese compromiso y de esos valores, podrían fallar los esfuerzos de control que en circunstancias idóneas habrían sido efectivos. También debe considerarse que, a pesar de que las regulaciones mencionadas no incluyen de manera expresa responsabilidades para los sujetos interesados, éstos influyen en el ambiente de control y están obligados a cumplir con los principios y valores éticos contenidos en otros cuerpos normativos. Es importante indicar que, el inciso b) del artículo 13 de la LGCI, también establece, como parte de los deberes del jerarca y los titulares subordinados en concordancia al ambiente de control, la de *“desarrollar y mantener una filosofía y un estilo de gestión que permitan administrar un nivel de riesgo determinado, orientados al logro de resultados [...]”* Una razón de ello es que la filosofía y el estilo de gestión de las autoridades superiores de una institución tienen impacto sobre los valores, y éstos, a su vez, inciden de manera notable sobre la valoración del riesgo, que es el segundo componente del sistema de control interno. Debe tenerse presente que la existencia de fallas éticas traerá consigo riesgos tales como falta de compromiso de los

funcionarios, conductas y acciones contrarias a los principios que deben regir la gestión de la entidad y sus miembros, pérdida de imagen, incumplimiento normativo, eficacia limitada y otros similares que podrían poner en juego la credibilidad de la entidad ante los sujetos interesados y, en última instancia, su supervivencia misma.

Por lo contrario, una ética elevada motiva la disposición del personal a contribuir a la gestión, disminuye la probabilidad de que los riesgos internos se materialicen y aumenta la capacidad institucional para prevenir, y eventualmente enfrentar, los riesgos externos. En cuanto a las medidas formales para la administración del riesgo institucional, conviene señalar que el nivel ético de la institución tendrá impacto sobre los componentes y las actividades del sistema específico de riesgo institucional (SEVRI) que se instituye en el artículo 18 de la LGCI y se regula puntualmente en las directrices emitidas por la CGR. En efecto, el marco orientador del SEVRI debe contemplar la definición de políticas, lineamientos y prioridades que estarán en función de los valores institucionales vigentes. De igual modo, el apoyo al SEVRI y la dotación de recursos sólo se lograrán si se cuenta con funcionarios comprometidos con los valores éticos de la institución y con el servicio que debe prestar a los sujetos interesados, así como con autoridades superiores que muestren su convicción de que tales asuntos forman parte del quehacer organizacional para una rendición de cuentas efectiva. En cuanto al funcionamiento del sistema, el nivel ético de la organización y sus funcionarios determinará la ejecución de las actividades que aquél comprende. También, la definición de asuntos tales como el nivel de riesgo aceptable, los parámetros de aceptación de riesgos y los criterios aplicables en situaciones de riesgo particular, estarán en función de los valores, los principios y el ambiente ético en general que exista en la organización.

Ahora bien, como se mencionó en el apartado 2.2 y con respecto al componente “Ambiente ético” comprende los factores informales vigentes en la organización en materia de ética, tales como:

- Clima organizacional
- Estilo gerencial
- Modelos de toma de decisiones
- Manifestaciones verbales y comportamientos

### 2.3.2.1 Clima organizacional

De acuerdo con los resultados contenidos el oficio GIRH-GS-P-004-2018 de fecha 31 de agosto de 2018, donde el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos remite al jerarca

información sobre clima organizacional “Diagnóstico sobre el ambiente laboral que se percibe en la Institución” comunicado al jerarca en el año 2018, donde se evaluaron cuatro áreas a saber: **a) liderazgo**: referido a la influencia ejercida por ciertas personas, especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados -dirección, estímulo de la excelencia y del trabajo en equipo, soluciones de conflictos-, **b) motivación** como el conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional -realización personal, reconocimiento de la aportación, responsabilidad, adecuación de las condiciones de trabajo-, **c) reciprocidad** definida como relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la institución -aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional, retribución, equidad- y **d) participación** que se define como contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de objetivos -compromiso por la productividad, compatibilización de intereses, intercambio de información, involucramiento con el cambio-. Del informe se extraen los siguientes resultados para cada una de las áreas evaluadas:

- Liderazgo= 74.7%
- Motivación= 60.1%
- Reciprocidad= 58.2%
- Participación= 58.3%

Además, una de las conclusiones indica lo siguiente:

*“De acuerdo a los resultados obtenidos, el porcentaje total obtenido es de 62.8% y se clasifica como un Clima Organizacional “Regular” de acuerdo a la percepción de los 283 funcionarios que participaron completando el Cuestionario”.*

Por lo antes mencionado no se puede garantizar en forma razonable si los esfuerzos realizados por el Ministerio, con relación al establecimiento de mecanismos para asegurar un adecuado clima organizacional están orientados a facilitar a los funcionarios la comprensión del impacto de comportamiento ético a nivel institucional, así como conocer con claridad cuales conductas se consideran inaceptables.

Consecuente con lo anterior, y según las consultas realizadas en concordancia al clima organizacional del MAG, a la jefatura de GIRH, no se evidencia una clara comprensión de los valores y principios éticos establecidos a nivel institucional; situación que no estaría permitiendo la implementación efectiva de una cultura ética que soporte la gestión de la organización.

### 2.3.2.2 Estilo gerencial

Sobre el estilo gerencial se evidencia que las acciones adoptadas por el jerarca del Ministerio se encuentran encaminadas al fortalecimiento del SCI. No obstante, tanto el tema de la ética como otros vinculados con el SCI, no han sido posicionados como parte de las prioridades del Ministerio. Considerando que el primer componente del Marco institucional ético denominado “Programa ético” no cuenta con todos los factores formales requeridos, no es posible contar con información suficiente y pertinente, que permita medir y comprender en forma efectiva el estilo gerencial implementado con respecto al desarrollo del tema de ética a nivel del Ministerio.

Consecuente con lo antes mencionado, no se puede garantizar en forma razonable que el SCI permita vigilar, detectar y solucionar oportunamente situaciones que puedan afectar la gestión institucional.

### 2.3.2.3 Sobre el modelo de toma de decisiones

La estructura organizativa del Ministerio de Agricultura y Ganadería fue aprobada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica -Mideplan- mediante oficio DM 800-17 de fecha 6 de diciembre de 2017 e incorporada al marco de juridicidad mediante Decreto Ejecutivo N°40863-MAG que corresponde al Reglamento Orgánico del Ministerio de Agricultura y Ganadería; estableciendo así las funciones que deben atender cada uno de sus órganos. Además, mediante oficio DVM-IQV-128-2018 de fecha 26 de febrero de 2018, se oficializa la nueva estructura orgánica e implementación por parte de todos los órganos del MAG. El artículo 5 del referido decreto, establece que la estructura organizativa del Ministerio de Agricultura y Ganadería consta de un nivel superior, nivel estratégico, instancias asesoras y nivel operativo.

Con relación a la obligación de establecer, mantener y perfeccionar el SCI en apego al cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico vigente -incluyendo el tema de ética-, el DE-40863-MAG en el artículo 7 numeral 3 -incisos c, d, e, f y g- asignan a Planificación Institucional una serie de funciones orientadas a colaborar con la Administración Activa en la obligación de proporcionar seguridad en la consecución de los objetivos dictados por la Ley General de Control Interno, que regula la materia de control interno, mediante el establecimiento de los mecanismos necesarios que faciliten la protección y conservación del patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal; todo lo cual no podría en detrimento de las obligaciones que asisten al Ministro como jerarca y a todos los titulares subordinados, por

---

lo cual se deberá entender que la participación de Planificación Institucional con relación a las obligaciones relativas a establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el Sistema de Control Interno, lo hará instrumentalmente mediante la facilitación y apoyo del proceso y generación de mecanismos y no sustituyendo los deberes y obligaciones de los funcionarios competentes.

#### **2.3.2.4 Sobre las manifestaciones verbales y los comportamientos**

Ley General de Control Interno en el inciso e) del artículo 2 define el ambiente de control como *“el conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener el jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios de una organización, para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa”*.

Considerando los resultados de la autoevaluación anual del SCI para los años del 2016 al 2018, se evidencia que entre los atributos autoevaluados se encuentra la ética como parte del ambiente de control, señalando que debe fortalecerse mediante la implementación y fortalecimiento de medidas, instrumentos y demás elementos en materia de ética, lo cual debe integrarse en los sistemas de gestión.

Por su parte en lo referente al Informe N°2-2017 “Evaluación del Sistema de Control Interno del MAG y Autoevaluación 2016” donde se informa que el componente Ambiente de Control -se evaluó compromiso, ética, estructura y personal- resultó que el porcentaje obtenido en dicho componente del SCI fue de 52% -cumplimiento parcial- para el año 2016, lo que implica que se requieren acciones de mejora en materia de ética. Con relación al componente Ambiente de Control en las conclusiones de dicho informe, señala:

*“(...) la mayoría de instancias proponen acciones en cuanto a crear una cultura organizacional en la que permeen los valores, creencias y comportamientos que fortalezcan en control interno, mediante la inclusión de espacios de agenda en las reuniones de personal para brindar actividades de refrescamiento del Código de Ética y Conducta del MAG, así como informar al personal de los cambios en la estructura y adquisición de personal para reforzar dichas instancias*

Para la autoevaluación del año 2017 no se consultó lo relativo al atributo de ética; no obstante, para la Autoevaluación del año 2018 se realizó dos consultas con relación al Ambiente de Control y concluyen que las respuestas dadas en su gran mayoría son positivas, quedando solamente 23% en las respuestas de parcial a negativas, más no detalla el porcentaje obtenido con respecto al tema de la ética.

Ahora bien, cconforme las circunstancias actuales y considerando el poco avance por el Ministerio con relación al desarrollo formal en materia ética, no se puede hacer afirmaciones positivas ni negativas sobre aspectos específicos como:

- Si las condiciones actuales garantizan en forma razonable que las manifestaciones verbales y la demostración de actitudes y comportamiento prevenientes del jerarca, titulares subordinados y demás funcionarios, son congruentes con el marco institucional en materia de ética; situación que tampoco posibilita contar con resultados que demuestren bajo ese enfoque, que se han implementado mecanismos efectivos que sirven para medir el comportamiento esperado y fortalecer el compromiso asumido por la organización.
- Si en forma efectiva se promueve a nivel institucional el cuestionamiento de solicitudes que se consideren éticamente incorrectas.
- Si se genera la información suficiente y pertinente que permita garantizar que tanto los usuarios internos como externos conocen los alcances de los requerimientos establecidos por el Ministerio y que soportan su gestión.

### 2.3.3 Debilidades con relación al componente “Integración de la ética en los sistemas de gestión”

En concordancia a la Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética, este componente se refiere a la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. Asimismo, y de manera coherente debe considerarse lo establecido en la norma 2.3.3 de las “Normas Generales de Control Interno para el Sector Público” que señala lo siguiente:

*“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”.*

En concordancia al DE-40863-MAG en el artículo 7 de las instancias asesoras, Planificación Institucional, establece entre sus funciones las siguientes:

*“r- Asesorar a los líderes de procesos y personal relacionado en la formulación, modificación y ajuste de los procedimientos descritos en el Sistema de Gestión, con el fin de dar soporte técnico e incorporar de manera ágil, los cambios y ajustes planteados para permitir el*

---

*desarrollo del proceso de mejora continua y apoyar la toma de decisiones a nivel técnico y gerencial.*

*s- Desarrollar un proceso continuo de identificación de oportunidades de mejora sobre los procesos y procedimientos ya desarrollados y puestos en práctica mediante las auditorías internas de calidad como principal mecanismo de identificación sumado a la identificación que pueda surgir producto de los procesos de Control Interno, Contraloría de Servicios o Auditoría Interna.”*

### **2.3.3.1 Sobre los sistemas de gestión de mayor sensibilidad y con riesgos asociados a la ética**

Producto de las respuestas aportadas por la jefatura de GIRH con relación a los sistemas de gestión de mayor sensibilidad y con riesgos asociados a la ética, no se evidencian lineamientos específicos orientados a incorporar y regular lo relativo a la materia ética en la instauración y aplicación de los sistemas de gestión.

Cabe mencionar que la Administración Activa mediante la entrada en vigencia del Código de ética y Conducta del MAG, está impulsando una filosofía orientada al establecimiento de marco institucional en materia ética que soporte su gestión; sin embargo, no cuenta con mecanismos -instrumentos, procedimientos, formatos, entre otros- que permitan operativizar efectivamente lo establecido en estos cuerpos normativos; situación que estaría imposibilitando la prevención, detección y administración oportuna de eventuales comportamientos antiéticos y conflictos de interés.

En línea con lo anterior, se evidenció la ausencia de procedimiento que incorpore actividades de control necesarias para contribuir al fortalecimiento del marco institucional en materia ética con un alcance general para el Ministerio, que regule el accionar de la Administración en concordancia al bloque de legalidad que rige la materia ética.

### **2.3.3.2 Sobre gestión del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos**

El proceso de reclutamiento y selección de personal -nuevos ingresos- que aplica el Ministerio, se basa en el marco normativo establecido por la Dirección General de Servicio Civil, así como en las instrucciones complementarias emitidas por el Departamento; mismo que en términos generales considera aspectos vinculados con la valoración de factores esenciales en materia ética, tales como análisis de referencias y antecedentes, así como pruebas de integridad. Sin embargo, no se obtuvo evidencia que el GIRH haya realizado algún diagnóstico que le permita determinar si los mecanismos utilizados hasta el momento son suficientes o deben ser sometidos a la depuración o

---

sí lo que corresponde es impulsar la implementación de mecanismos adicionales que propicien la valoración efectiva de factores esenciales en materia de ética.

Con relación al proceso de inducción al ingreso de nuevos funcionarios se da a conocer el marco estratégico institucional -misión, visión y valores-, estructura organizativa, valores y principios éticos en forma general; sin embargo, no se localizó evidencia a la fecha que demuestre la existencia de lineamientos o disposiciones del jerarca con respecto a la obligatoriedad de incorporar en este proceso aspectos sustantivos en materia ética.

Respecto a la evaluación del desempeño aplicada por el Ministerio, se soporta en el marco normativo establecido por la Dirección General de Servicio Civil, así como en las disposiciones que emite el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos. Asimismo, la evaluación de desempeño se encuentra establecido en el artículo 39 del Reglamento Autónomo de Servicio del MAG y sus órganos adscritos de desconcentración máxima y mínima, DE-36765, señalando lo siguiente:

*“El personal será evaluado por lo menos una vez al año en cada uno de los factores que intervienen en el desempeño de sus funciones. La evaluación se efectuará conforme lo establezca el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y de acuerdo con el procedimiento que recomiende la Dirección General de Servicio Civil.”*

El Ministerio ha promovido la realización de actividades vinculadas con la materia ética; sin embargo, en las mismas únicamente han participado una parte de los funcionarios. El Ministerio no ha definido el plazo en el cual logrará una participación del 100% de los funcionarios, ni tampoco ha determinado la periodicidad con que estas actividades deben llevarse a cabo, con el propósito de mantener y fomentar el compromiso de los servidores con respecto a la materia ética instituida hasta el momento. Considerando la evidencia obtenida, cabe indicar que las acciones emprendidas por el MAG, no han sido suficientes para realizar un proceso efectivo de sensibilización.

### 3. CONCLUSIONES:

Con fundamento en lo señalado en la condición, se concluye que:

1. Pese a que existe un amplio marco regulatorio normativo externo en materia ética, tal como se detalla en el apartado de criterios, se evidencia que el Ministerio no cuenta con un modelo de gestión ética formalmente establecido, de conocimiento y aceptación general, por lo que

la Administración Activa no ha establecido las bases en las que se fundamente el compromiso institucional que garantice un Marco institucional en materia de ética y un ambiente ético que incluya los factores formales e informales en la materia, tampoco ha incorporado, los mecanismos que integren los valores y principios éticos en los sistemas de gestión del MAG, para fortalecer el sistema de control interno.

2. El Ministerio carece de un Marco institucional en materia de ética, el cual comprende los componentes Programa ético, Ambiente ético e Integración de la ética en los sistemas de gestión; con relación al componente Programa ético existen algunos factores formales establecidos por la Administración como: la declaración de valores, divulgación del Código de Ética y Conducta del MAG, además de la definición de la visión y misión del Ministerio; sin embargo, carece de los factores como indicadores de gestión de la ética y de la estrategia de implementación. Por consiguiente, al no encontrarse el Programa ético completo y establecido formalmente no se han desarrollado los otros dos componentes del Marco institucional en materia de ética, a saber: a) Ambiente ético, que se manifiesta mediante los valores compartidos, las creencias y los comportamientos por parte de los órganos del Ministerio y comprende los factores informales vigentes en la Ministerio en materia ética, tales como, clima organizacional, estilo gerencial, modelos de toma de decisiones, manifestaciones verbales y comportamientos; y b) la integración de la ética en los sistemas de gestión, componente que se refiere a la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.
3. La base fundamental de todo Sistema de Control Interno es el componente funcional “Ambiente de Control”, en el que uno de sus componentes esenciales es el tema de la “ética”; por tal razón, la materia ética amerita una atención especial y el compromiso de las autoridades y de todos los funcionarios del Ministerio, por ello el jerarca y titulares subordinados, según sus competencias, deben adoptar una serie de medidas orientadas al fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implementación de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión.
4. Ausencia de mecanismos efectivos para la previsión y manejo de conflictos de interés y conductas antiéticas, así como acciones que permitan minimizar el impacto de condiciones que podrían obstaculizar las acciones relacionadas con la ética.

5. A pesar de que el MAG cuenta con el Código de ética y conducta, mismo que es de alcance general y de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios en todos los niveles -superior, estratégico, instancias asesoras y nivel operativo-, se evidencia en algunas manifestaciones conductas que podrían comprometer un ambiente ético que se ajuste a los principios éticos y valores esperados, que podría comprometer eventualmente el logro de los objetivos institucionales y que se obtengan niveles sobresalientes de efectividad y optimización del uso de los recursos, con estricto apego al bloque de legalidad y plena conciencia de las responsabilidades éticas.
6. Todo lo anterior, podría comprometer la gestión para el buen comportamiento de los funcionarios del Ministerio y de la ejecución de sus funciones, así como del servicio que les corresponde brindar conforme con las competencias del MAG.

#### 4. ADVERTENCIA

En atención a las competencias de la Auditoría Interna establecidas en el artículo 22, inciso d), de la Ley General de Control Interno, N°8292, que literalmente señala: “[...] advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento” y con fundamento en lo descrito anteriormente, se emite la siguiente advertencia al señor Ministro sobre los incumplimientos con respecto a lo establecido en el bloque de legalidad que rige la materia de ética; asimismo, por no gestionar adecuadamente el establecimiento, mantenimiento y perfeccionamiento del Sistema de Control Interno así como de tomar las acciones que corresponda respecto de la información que le comunique la Auditoría Interna. Para la debida gestión de los riesgos la Auditoría Interna identifica como necesarias las siguientes acciones:

- 4.1 Gestionar el sistema de control interno implementando la gestión de riesgos relativos a las acciones necesarias para formalizar y establecer el Marco institucional en materia de ética en observancia de la norma de control interno 2.3 “Fortalecimiento de la ética institucional” y el bloque de legalidad en materia de ética.
- 4.2 Gestionar de conformidad con el bloque de legalidad que regula la actividad, la incorporación del tema de ética como parte del sistema de gestión, con el fin de fortalecer el Sistema de Control Interno y por ende propiciar condiciones favorables

---

que faciliten el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además de formular, aprobar, divulgar e implementar las actividades de control necesarias - políticas, procedimientos, formatos, formularios y otros mecanismos- para regular la ejecución de los componentes que conforman el Marco institucional en materia de ética que brinde seguridad razonable de que los riesgos identificados son gestionados, tramitando dicha acción en el Sistema de Gestión del MAG.