

AUDITORÍA INTERNA  
INFORME FINAL  
AUDITORÍA DE LA  
INTEGRIDAD PÚBLICA  
EN EL INCOPESCA

Diciembre 2023

Auditoría de carácter  
especial



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 1 de 40**

**Tabla de contenido**

<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>2</b>
<b>1. INTRODUCCION .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Antecedentes .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.1. Respecto a evaluaciones anteriores realizadas por la Auditoría Interna y otros entes externos de fiscalización.....</b>	<b>6</b>
<b>2. OBJETIVOS DEL SERVICIO DE AUDITORÍA .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Objetivo General.....</b>	<b>6</b>
<b>3. ALCANCE Y PERIODO DEL SERVICIO DE AUDITORÍA.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1 Procedimientos administrativos analizados .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2 Periodo del servicio de auditoría .....</b>	<b>7</b>
<b>3.3 Fuentes de criterios .....</b>	<b>7</b>
<b>3.4 Limitaciones al alcance .....</b>	<b>8</b>
<b>3.5 Metodología .....</b>	<b>8</b>
<b>4. COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DEL SERVICIO .....</b>	<b>9</b>
<b>5. CONCLUSIÓN GENERAL .....</b>	<b>9</b>
<b>6. RESULTADOS DEL SERVICIO .....</b>	<b>10</b>
<b>6.1 Aspectos que fortalecen el sistema de control interno.....</b>	<b>10</b>
<b>6.2 Aspectos susceptibles de mejora .....</b>	<b>11</b>
<b>7. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>26</b>



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 2 de 40**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

### **¿Qué examinamos?**

El objetivo de la auditoría fue determinar si el INCOPESCA cumple razonablemente con una serie de criterios enmarcados dentro de tres componentes relacionados con la integridad pública:

1. Promoción de la integridad pública.
2. Control de riesgos para la integridad pública
3. Detección y sanción de conductas contra la integridad pública.

La validación del cumplimiento se realiza al periodo actual.

### **¿Por qué es importante?**

Desde la una perspectiva país, donde en el pasado reciente han salido a la luz casos de corrupción en el estado costarricense, toma primordial relevancia fomentar y propiciar en el INCOPESCA la cultura de la integridad, para proteger la ética en la función pública y esto conlleve al mejor uso de los recursos públicos generando un servicio orientado al interés general y que genere valor público.

### **¿Qué encontramos?**

El INCOPESCA en el año 2015 conforma la Comisión Institucional de Ética y Valores, misma que realizó esfuerzos para definir un diagnóstico institucional y emitir del Manual de Ética y Valores del INCOPESCA, el cual fue aprobado por la Junta Directiva en el año 2018.

Sin embargo, posterior a la emisión del Manual de Ética y Valores del INCOPESCA, la comisión se inactiva, perdiendo la continuidad del proceso.

Se determinó un cumplimiento de un 27.78% del total de criterios evaluados, por cuanto la institución no cumple en aspectos como: revisión y actualización del Manual de Ética del INCOPESCA, no cuenta con una política sobre gestión ética, no cuenta con programa de inducción y capacitación continua en aspectos relacionados con integridad, ética y

#### **Desarrollo y conservación en equilibrio**

Teléfono 2630-0600 \* Apdo. 333-54, Puntarenas, Costa Rica  
Teléfono 2630-0605 Ext 791-705-706

[marrovo@incopesca.go.cr](mailto:marrovo@incopesca.go.cr) / [lcarrillo@incopesca.go.cr](mailto:lcarrillo@incopesca.go.cr)



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**

**Página 3 de 40**

anticorrupción, no se cuenta con normativa interna sobre integridad pública, no dispone de un procedimiento para gestión de conflicto de intereses, no incorpora dentro del marco orientador del SEVRI los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, no se cuenta con un canal para la recepción de las denuncias por lo tanto no se divulga dicho canal.

Debe realizar mejoras en: los perfiles de puesto para incorporar la ética y los valores institucionales, los procesos de reclutamiento y selección de personal, evaluaciones de desempeño, publicación de los informes de auditoría interna, mecanismos de presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y sugerencias, así como en el contenido de las actas de Junta Directiva.

### **¿Qué sigue?**

Se giran recomendaciones a la Presidencia Ejecutiva, Secretaría de Junta Directiva, Asesoría Jurídica, Contraloría de Servicios, Planificación, Recursos Humanos y Tecnologías de Información a fin de solventar los aspectos susceptibles de mejora señalados en el presente informe, por lo que se deben generar los planes de acción tendientes al cumplimiento de las recomendaciones en los plazos señalados, para con ello fortalecer en el corto plazo la gestión de la integridad pública en el INCOPESCA.



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 4 de 40**

## **1. INTRODUCCION**

A continuación, presentamos el resultado final del Estudio de carácter Especial denominado: **“Auditoría de la Integridad Pública en el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura”**. La auditoría se llevó a cabo con base en las competencias dadas a la Auditoría interna por la Ley 8292, Ley General de Control Interno en su artículo 22, así como el Reglamento de Organización y Funciones de la Auditoría Interna del INCOPECA, en su artículo 2.

El estudio tiene su origen en el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna para el año 2023, conocido por la Junta Directiva del INCOPECA donde se incorporó la ejecución del proyecto producto de la participación de la Auditoría Interna en la estrategia de coordinación con las Auditorías Internas para potenciar servicios a la Administración Pública, promovida por la Contraloría General de la República.

Para la ejecución del estudio se siguieron las Normas Generales de Auditoría para el sector Público.

Se hace mención del trámite de los informes de Auditoría Interna según lo establece los artículos 35, 36, 37 y 38 de la Ley General de Control interno que señalan lo siguiente:

Artículo 35. —**Materias sujetas a informes de auditoría interna.** Los informes de auditoría interna versarán sobre diversos asuntos de su competencia, así como sobre asuntos de los que pueden derivarse posibles responsabilidades para funcionarios, ex funcionarios de la institución y terceros.

Cuando de un estudio se deriven recomendaciones sobre asuntos de responsabilidad y otras materias, la auditoría interna deberá comunicarlas en informes independientes para cada materia.

Los hallazgos, las conclusiones y recomendaciones de los estudios realizados por la auditoría interna, deberán comunicarse oficialmente, mediante informes al jerarca o a los titulares subordinados de la administración activa, con competencia y autoridad para ordenar la implantación de las respectivas recomendaciones.

La comunicación oficial de resultados de un informe de auditoría se registrará por las directrices emitidas por la Contraloría General de la República.



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**

**Página 5 de 40**

Artículo 36. — **Informes dirigidos a los titulares subordinados.** Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera:

a) El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados.

b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas.

Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes.

c) El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.

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



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 6 de 40**

Artículo 38. —**Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República.** Firme la resolución del jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna, esta tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponerle por escrito los motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicarle que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, dentro de los ocho días hábiles siguientes, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas.

La Contraloría General de la República dirimirá el conflicto en última instancia, a solicitud del jerarca, de la auditoría interna o de ambos, en un plazo de treinta días hábiles, una vez completado el expediente que se formará al efecto. El hecho de no ejecutar injustificadamente lo resuelto en firme por el órgano contralor, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el capítulo V de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N° 7428, de 7 de setiembre de 1994.

## **1.1 Antecedentes**

### **1.1.1. Respecto a evaluaciones anteriores realizadas por la Auditoría Interna y otros entes externos de fiscalización.**

No existen estudios anteriores que contemplen objetivos y alcances similares a este estudio.

## **2. OBJETIVOS DEL SERVICIO DE AUDITORÍA**

### **2.1 Objetivo General**

Determinar el nivel de cumplimiento del marco orientador y normativo de la integridad pública en el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura, para proponer acciones de mejora que conduzcan a garantizar los intereses públicos en el desempeño de la gestión institucional.



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

15 de diciembre de 2023

Página 7 de 40

### **3. ALCANCE Y PERIODO DEL SERVICIO DE AUDITORÍA**

#### **3.1 Procedimientos administrativos analizados**

Fueron sujetos de análisis los procedimientos relacionados con:

- Promoción de la ética.
- Los programas de inducción y capacitación.
- Talento humano.
- Gestión de riesgos.
- Transparencia de la información.
- Denuncias y aplicación del régimen disciplinario.

#### **3.2 Periodo del servicio de auditoría**

El servicio de auditoría se realizó durante los meses de octubre y noviembre 2023, el periodo evaluado durante la ejecución del servicio comprendió el periodo actual donde se evaluaron aspectos relacionados con tres componentes asociados a la integridad pública:

- Promoción de la integridad pública  
Subcomponentes: promoción de la ética e inducción y capacitación continua.
- Control de riesgos para la integridad pública  
Subcomponentes: talento humano, gestión de riesgos y transparencia de la información.
- Detección y sanción de conductas contra la integridad pública  
Subcomponente: denuncias y aplicación del régimen disciplinario.

#### **3.3 Fuentes de criterios**

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

- Ley Marco de Empleo Público
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
- Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
- Ley General de la Administración Pública
- Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción

**Desarrollo y conservación en equilibrio**

Teléfono 2630-0600 \* Apdo. 333-54, Puntarenas, Costa Rica  
Teléfono 2630-0605 Ext 791-705-706

[marroyo@incopesca.go.cr](mailto:marroyo@incopesca.go.cr) / [lcarrillo@incopesca.go.cr](mailto:lcarrillo@incopesca.go.cr)



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**

**Página 8 de 40**

- Directriz general para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la Función Pública
- Decreto: Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 40200-MP-MEIC-MC
- Lineamientos para las Comisiones y la Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética.
- Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense
- Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos
- Norma modelo sobre regulaciones disciplinarias relacionadas con conductas ímprobos, fraudulentas y corruptas
- Normas de Control Interno para el Sector Público
- Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Especifico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI)
- Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el SEVRI

Los criterios de auditoría fueron presentados mediante reunión presencial efectuada el día 10 de octubre 2023 en la sala de reuniones de la Presidencia Ejecutiva a los siguientes funcionarios: Lic. Heiner Méndez Barrientos, Presidente Ejecutivo; Licda. Guiselle Salazar Carvajal, Jefe de Recursos Humanos; Lic. Christian Miranda Vega, Secretario de Junta Directiva; Lic. Luis Pizarro Corea, Comisión Institucional de Valores y Etica; Ing. Paulo Viales Wharmann, Tecnologías de Información y Comunicación y Bach. Marlin León Alvarez, funcionaria de la Presidencia Ejecutiva.

### **3.4 Limitaciones al alcance**

No se presentaron limitaciones al alcance.

### **3.5 Metodología**

El servicio se realizó de acuerdo con las normas generales de auditoría para el sector público.

Se aplicó la Guía Metodológica para el Desarrollo de Estudios de Auditoría, la cual consta de tres fases:

- Fase de planificación preliminar
- Fase de ejecución o examen



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**

**Página 9 de 40**

- Fase de comunicación de resultados

Adicional a la guía metodológica y por ser un servicio realizado con coordinación con la Contraloría General de la República, se utilizó la herramienta facilitada por el ente contralor, compuesta por los formularios F-018 resumen criterios de evaluación, F-023 lista de verificación de criterios y F-024 programa específico de auditoría.

#### **4. COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DEL SERVICIO**

Los principales resultados, las recomendaciones y los plazos para la implementación consignados en el presente informe fueron discutidos verbalmente el 12 de diciembre 2023; con el Lic. Heiner Méndez Barrientos, presidente ejecutivo del INCOPESCA y la Sra. Marlin León Arias, funcionaria de la Presidencia Ejecutiva.

Las observaciones a los resultados expuestos fueron realizados al momento de la presentación, esto de común acuerdo con la Presidencia Ejecutiva y la Auditoría, mismos que se dejaron documentados en el acta correspondiente e incorporados al informe.

#### **5. CONCLUSIÓN GENERAL**

5.1 Se determina que el porcentaje de cumplimiento de la totalidad de los criterios evaluados correspondiente a un 27.78%, un 17.81% presentan un cumplimiento parcial y un 57.41% no se cumplen.

5.2 Los subcomponentes más críticos corresponden a: inducción y capacitación con un 100% de incumplimiento, gestión de riesgos con 100% de incumplimiento y denuncias y aplicación de régimen disciplinario con 87.5% de incumplimiento.

5.3 El subcomponente con mejor resultado corresponde a transparencia de la información con un 70% de cumplimiento y un 30% de cumplimiento parcial.

5.4 Según los resultados obtenidos, el INCOPESCA debe tomar acciones inmediatas para mejorar el cumplimiento de aspectos críticos relacionados con la integridad pública y así propiciar una cultura de integridad orientada hacia el servicio público.



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 10 de 40**

## **6. RESULTADOS DEL SERVICIO**

Los resultados corresponden a la verificación del cumplimiento de una serie de criterios que se enmarcan en tres componentes:

- Componente 1: Promoción de la integridad pública.
- Componente 2.: Control de riesgos para la integridad pública.
- Componente 3: Detección y sanción de conductas contra la integridad pública.

Los resultados obtenidos se presentan para cada uno de los componentes.

### **6.1 Aspectos que fortalecen el sistema de control interno**

#### **COMPONENTE 1: Promoción de la integridad pública**

##### **SUBCOMPONENTE: Promoción de la ética**

De los criterios evaluados correspondientes a la promoción de la ética en el INCOPESCA, se determina que la institución cuenta con una misión y visión formalmente establecida y congruente con las actividades establecidas por el artículo 2 de la ley 7384, Ley de Creación de INCOPESCA, lo que constituye un factor formal que contribuye a la promoción y fortalecimiento de la ética institucional.

El INCOPESCA cuenta con un manual de ética y conducta institucional, aprobado mediante acuerdo de Junta Directiva AJDIP/033-2018 del 16 de enero 2018, el que se generó mediante un proceso participativo de los funcionarios del INCOPESCA, coordinado por la Comisión de Ética y Valores.

#### **COMPONENTE 2: Control de riesgos para la integridad pública**

##### **SUBCOMPONENTE: Talento humano**

En relación con el subcomponente talento humano, el instrumento de clima organizacional incluye aspectos asociados con la ética como lo son: el seguimiento a las tareas asignadas, respeto en cuanto al trato del funcionario, y trabajo en cuanto a los valores institucionales. Según se indica por parte de la jefe de Recursos Humanos en su oficio INCOPESCA-DAFI-DRHU-0350-2023.



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 11 de 40**

Se pueden identificar en el instrumento aspectos como:

- Claridad organizacional: incorpora misión y visión. No contempla valores institucionales.
- Interacción social
- Motivación institucional
- Sistema de recompensa: básicamente referido al reconocimiento por parte de la jefatura.
- Apertura organizacional
- Supervisión.

**COMPONENTE 2: Control de riesgos para la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Transparencia de la información**

En cuanto al subcomponente de transparencia de la información, el INCOPECA publica y mantiene actualizada en su sitio web: [www.incopescas.go.cr](http://www.incopescas.go.cr) para que esté disponible y de libre acceso para la ciudadanía la siguiente información:

- Información relacionada con el ingreso, la presupuestación, custodia, fiscalización, administración, inversión y el gasto de fondos públicos.
- Marco normativo que rige la gestión pública de la institución.
- Estructura orgánica, competencias, obligaciones y servicios brindados.
- Directorio institucional.
- Descripción detallada de los servicios brindados al público y la forma como se realizan.
- Planes y presupuestos institucionales, así como su forma de ejecución y evaluación.
- Plan anual operativo y planes estratégicos.

## **6.2 Aspectos susceptibles de mejora**

**COMPONENTE 1: Promoción de la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Promoción de la ética**



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**

**Página 12 de 40**

6.2.1 En el año 2015 la Presidencia Ejecutiva conforma la Comisión Institucional de Ética y Valores, misma que trabajó en la generación del Manual de Ética y Conducta del INCOPESCA, posterior a esto la comisión se inactiva, siendo su última participación en las reuniones mensuales de coordinadores y enlaces el 26 de enero 2022. Mediante oficio INCOPESCA-PE-0960-2023 del 23 de octubre 2023, la Presidencia Ejecutiva activa la comisión nombrando a funcionarios en representación de diversos departamentos y definiendo el coordinador de la comisión. Además, mediante oficio INCOPESCA-PE-0963 del 23 de octubre 2023 se informa a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional de Ética y Valores la activación de la comisión institucional.

Actualmente los integrantes de la comisión institucional se encuentran participando de capacitaciones en el tema de integridad pública.

6.2.2 Si bien es cierto el INCOPESCA cuenta con un Manual de Ética y Conducta, este no contempla las pautas de relación de las personas trabajadoras en la institución con personas representantes de: organizaciones no gubernamentales aliadas estratégicas, agrupaciones laborales y organizaciones privadas. Según se establece en Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense.

6.2.3 El Manual de Ética y Conducta del INCOPESCA fue aprobado por la Junta Directiva mediante acuerdo AJDIP/033-2018 del 16 de enero 2018, por lo que actualmente cuenta con más de cinco años desde su adopción, siendo necesaria su revisión y actualización acorde con lo recomendado por el Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense.

6.2.4 La institución no cuenta con una política sobre gestión ética institucional, tendiente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética, tal como lo plantean las normas de control interno para el sector público.

6.2.5 Al no contar con una política sobre la gestión ética institucional, tampoco se cuenta con un plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos institucionales, así como la atención oportuna de los hallazgos y deficiencias determinadas con el diagnóstico, tal como se señala en los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética.



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 13 de 40**

6.2.6 Al haber estado la Comisión inactiva y no contar con un plan de acción para cumplimiento de compromisos éticos, no se cuenta con informes periódicos presentados al jerarca, según los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética.

6.2.7 El INCOPESCA no cuenta con un plan de comunicación ni mecanismo de retroalimentación y consulta para las personas funcionarias sobre la ética institucional, según se establece en los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética.

6.2.8 Posterior a la emisión del Manual de Ética y Conducta del INCOPESCA, no se ha realizado un diagnóstico para determinar la conveniencia de realizar ajustes y determinar si se requiere redefinir valores o corregir errores. Así establecido en el Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense

6.2.9 No se evidenció que, en el diagnóstico realizado en el año 2017, se incluyera la evaluación de las creencias y comportamientos de quienes integran la institución y su correspondencia con los valores y otros mecanismos que conforman la ética institucional, tal como los establecen las Normas de Control Interno para el Sector Público.

**COMPONENTE 1: Promoción de la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Inducción y capacitación continua**

6.2.10 La institución no cuenta con un programa o curso de inducción donde se incluya formación relacionada con integridad, ética y anticorrupción. Existe un manual de inducción a funcionarios de primer ingreso donde se contempla la misión, visión y valores (establecidos en el manual de ética). Además, se adjunta el Manual de ética y conducta del INCOPESCA. Sin embargo, este instrumento no constituye un programa o curso, debido a que solamente se le entrega al funcionario al momento del ingreso y tampoco fue elaborado con el apoyo de la CIVE.

Ley Marco de Empleo Público dispone al respecto: Artículo 9.b) Es responsabilidad de las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos [...] verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, las



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 14 de 40**

responsabilidades y las funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto. Además, la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción contempla la implementación de un programa integral de capacitación, inducción y sensibilización permanente dirigido a servidores públicos, incluyendo jerarcas, de nuevo ingreso y relacionados con stakeholders sobre integridad, ética y anticorrupción.

6.2.11 No se cuenta con un programa de formación continua sobre integridad, ética y anticorrupción en la institución, según se establece en diversos cuerpos normativos como la Ley Marco de Empleo Público, la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción y los Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética.

6.2.12 Al no contar la institución con programas de formación en integridad, ética y anticorrupción, se carece de definición en cuanto al abordaje de las relaciones del personal de la institución con públicos de interés, como lo son: personas usuarias, proveedores, ciudadanía, etc.

6.2.13 El INCOPECA no cuenta con un programa de formación a su personal relacionado con datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública, tal y como se establece en la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.

**COMPONENTE 2: Control de riesgos para la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Talento humano**

6.2.14 Según manifestación de la jefatura de Recursos Humanos, la ética y valores se incorporan en el manual de puestos y clases del INCOPECA, específicamente en el apartado de Impacto en la Gestión, donde se especifica: “*Es responsable por el cumplimiento de las actividades propias de su competencia, cuyo accionar se desenvuelve dentro del marco jurídico y ético que rige a la persona servidora pública...*”; sin embargo y según la verificación realizada, solamente algunos perfiles consignan esa mención, por lo que eventualmente no todos los puestos del INCOPECA incorporan la ética dentro del marco de sus actividades.



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 15 de 40**

La Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos señala la incorporación de indicadores de la ética en los perfiles institucionales.

6.2.15 El INCOPECA mediante el Diccionario de Competencias ha definido dentro de sus competencias transversales:

- El compromiso con el servicio público: capacidad para adherir y expresar los valores, políticas y objetivos de su rol, considerando el impacto que tiene su desempeño en la administración pública costarricense. Demuestra dedicación, interés y sensibilidad por satisfacer las necesidades de los entes y personas usuarias. Son comportamientos asociados a esta competencia la adhesión a los valores del servicio público, involucramiento y compromiso, preocupación y empatía por la persona ciudadana y el servicio público.
- Integridad en el desempeño de la función pública: Capacidad de demostrar probidad, rectitud y regirse por valores éticos en su actuar, respetando las normativas institucionales, diversidad y derechos fundamentales, brindando un trato digno e igualitario a las demás personas. Utiliza los recursos de forma responsable y transparente. Son comportamientos asociados a esta competencia la probidad y el buen uso de los recursos públicos

Estas competencias aplican para toda persona que sea o desee ser funcionaria pública del INCOPECA. Sin embargo, no cuenta con métodos para verificar estas competencias asociadas con la ética y valores institucionales; así definido en el Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos.

Recursos Humanos, informa que como mecanismo para corroborar estas competencias únicamente se tiene establecido el requerimiento de la hoja de delincuencia. Sin embargo, según la definición de cada competencia, así como de los comportamientos asociados, el mecanismo actual parece no ser suficiente para comprobar esas competencias y comportamientos asociados con la ética.

6.2.16 El INCOPECA cuenta un manual de evaluación del desempeño aprobado por la Junta Directiva mediante acuerdo AJDIP/094-2016. Este manual prevé algunas manifestaciones que se pueden presentar durante la evaluación: Indulgencia-Severidad, error de semejanza y preferencia personal. Para minimizar el efecto de estas manifestaciones se establece que se debe calificar basándose únicamente en los



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 16 de 40**

resultados del POI anual, funciones no programadas, asistencia y comportamiento del funcionario. Además, las jefaturas deben cumplir con:

- Mantener actualizado un expediente de evaluación de desempeño para cada colaborador.
- Definir con los colaboradores las metas y resultados de desempeño durante el ciclo de la evaluación.
- Utilizar el formulario de expectativas y resultados de desempeño.

También se tiene establecido que la información del expediente tiene vigencia durante el ciclo de la evaluación, una vez finalizada se procede con el cierre y se abre el registro para el siguiente periodo.

Pese a que, como se nota en los párrafos anteriores, en el manual se encuentran establecidas algunas herramientas, no se evidencia el uso de las mismas por parte de las jefaturas, según la información suministrada por Recursos Humanos.

No se evidencia que se lleve un registro documental que respalde la calificación del personal, que garantice que la evaluación responde al periodo definido o establecido y no solamente a los hechos más recientes, tal como se especifica en la Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos.

6.2.17 No se evidenció que las evaluaciones de clima organizacional valoren la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman las decisiones. Según la revisión del informe aportado, no se evidencia la generación de este tipo de resultados. Elementos considerados por las Normas de Control Interno para el Sector Público como elementos informales de la ética institucional, estableciendo que el jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer los elementos informales del ambiente ético institucional, a fin de asegurar que apoyen el funcionamiento, en la gestión cotidiana, de los factores formales.

**COMPONENTE 2: Control de riesgos para la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Gestión de riesgos**

6.2.18 El INCOPECA no cuenta con normativa interna sobre integridad pública para tutelar el deber de probidad que debe imperar en la función pública, tal y como se

**Desarrollo y conservación en equilibrio**

Teléfono 2630-0600 \* Apdo. 333-54, Puntarenas, Costa Rica  
Teléfono 2630-0605 Ext 791-705-706

[marrovo@incopesca.go.cr](mailto:marrovo@incopesca.go.cr) / [lcarrillo@incopesca.go.cr](mailto:lcarrillo@incopesca.go.cr)



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 17 de 40**

establece en la Directriz general para la implementación de medidas inmediatas para fortalecer la integridad en la Función Pública, *artículo 6 Marco regulatorio institucional. Cada entidad u órgano deberá contar con normativa interna para vincular los principios y normas de integridad que regulan el correcto ejercicio de la función pública con los riesgos específicos de corrupción identificados a lo interno de cada una de las instituciones.*

Ante la ausencia de normativa interna, la Presidencia Ejecutiva mediante oficio INCOPECA-PE-0987-2023 del 01 de noviembre 2023 informa que se ha estado aplicando la normativa existente y añade que debido a esto se ha girado instrucción a los departamentos de Recursos Humanos y Contraloría de Servicios para que en un plazo de dos meses elaboren normativa interna sobre integridad pública, esto con el soporte legal de la Asesoría Jurídica en la revisión del documento.

6.2.19 En razón de no contar con normativa interna sobre integridad pública para tutelar el deber de probidad, no se ha realizado campaña de divulgación para el personal de la institución sobre el procedimiento para la gestión de conflicto de intereses. Al respecto las Normas de Control Interno para el Sector Público contemplan que el jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional.

6.2.20 Según se señala en el oficio INCOPECA-PE-DAFI-047-2023, la institución no ha emitido una política relacionada con el manejo institucional de los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

Sobre este punto la normativa es abundante sobre la necesidad de incluir en el SEVRI los riesgos asociados con la corrupción. Entre esta normativa podemos citar:

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



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**

**Página 18 de 40**

Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI): *Marco orientador. El marco orientador del SEVRI debe comprender la política de valoración del riesgo institucional, la estrategia del SEVRI y la normativa interna que regule el SEVRI.*

*La política de valoración del riesgo institucional deberá contener, al menos:*

- a) el enunciado de los objetivos de valoración del riesgo el compromiso del jerarca para su cumplimiento,*
- b) lineamientos institucionales para el establecimiento de niveles de riesgo aceptables,*  
*y*
- c) la definición de las prioridades de la institución en relación con la valoración del riesgo.*

*La estrategia del SEVRI deberá especificar las acciones necesarias para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el SEVRI y los responsables de su ejecución. También deberá contener los indicadores que permitan la evaluación del SEVRI tanto de su funcionamiento como de sus resultados.*

*La normativa interna que regule el SEVRI deberá contener en el ámbito institucional, al menos: los procedimientos del Sistema, los criterios que se requieran para el funcionamiento del SEVRI, la estructura de riesgos institucional y los parámetros de aceptabilidad de riesgo.*

Normas de Control Interno para el Sector Público: *Factores formales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a:*

*d. (...) las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.*

6.2.21 La Junta Directiva del INCOPESCA aprueba el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo institucional mediante el acuerdo AJDIP/496.2017. Según la revisión, se puede determinar que el marco no incluye la valoración de riesgos de corrupción relativos a las siguientes áreas:

- Recursos Humanos
- Administración financiera
- Contratación administrativa



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 19 de 40**

- Transferencia de recursos
- Otorgamiento de permisos
- Trámites administrativos
- Manejo de información
- Actividades en las que se da una alta injerencia política
- Atención de denuncias
- Otros relevantes según la naturaleza de la institución

Las áreas antes mencionadas se encuentran establecidas en la Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el SEVRI como áreas de particular sensibilidad y exposición a presentar riesgos de actos contrarios a la integridad o de corrupción.

Al respecto las Normas de Control Interno para el Sector Público establecen que: *los sistemas de gestión deben incorporar, como parte de las actividades de control, consideraciones de tipo ético que garanticen razonablemente un desempeño ajustado a altos estándares de comportamiento, que permitan una cabal rendición de cuentas ante los sujetos interesados. En ese sentido, debe prestarse especial atención a los sistemas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.*

6.2.22 El INCOPESCA no da seguimiento al riesgo de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, debido a que no tiene implementado el Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional y el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo institucional no incluye la valoración de riesgos de corrupción de áreas sensibles.

Las Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI), consideran la necesidad de llevar a cabo la revisión de riesgos de forma continua y la información que se genere en esta actividad deberá servir de insumo para:

- a) elaborar los reportes del SEVRI;
- b) ajustar de forma continua las medidas para la administración de riesgos; y
- c) evaluar y ajustar los objetivos y metas institucionales.

**COMPONENTE 2: Control de riesgos para la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Transparencia de la información**



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 20 de 40**

6.2.23 Según la información publicada en el sitio web institucional, los informes de Auditoría Interna sobre la gestión institucional se encuentran al año 2021, estando pendiente de publicar los informes correspondientes al año 2022 y 2023.

6.2.24 En el sitio web institucional, se cuenta con un apartado de denuncias únicamente para las relacionadas con delitos y faltas administrativas contenidas en la Ley N°8436, Ley de Pesca y Acuicultura. El Manual está dirigido a la ciudadanía y población en general, de manera que cualquier persona que detecte o sospeche que se cometió alguno de los delitos o faltas administrativas contenidas en la Ley mencionada, pueda interponer una denuncia.

En la página web no se ubicó un espacio destinado para la presentación de denuncias ante la Auditoría Interna ni la Contraloría de Servicios.

No se cuenta con mecanismos para solicitudes de información o peticiones por medio de la página web.

El decreto Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 40200-MP-MEIC-MC, regula mediante su artículo 17 la publicación oficiosa de información pública:

*Las instituciones públicas deberán publicar y mantener actualizada en su respectivo sitio web oficial, al menos, la siguiente información pública:*

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



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 21 de 40**

6.2.25 Las actas de la Junta Directiva corresponden a un resumen y no a una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas. Esto por considerarse que se cuenta con las grabaciones de las sesiones de Junta Directiva y en caso de ser necesario estas se encuentran disponibles a solicitud de los interesados.

Sobre este particular, la Ley General de la Administración Pública, establece en su artículo 50: *Los órganos colegiados nombrarán un secretario, quien tendrá las siguientes facultades y atribuciones:*

*a) Grabar el audio y video de las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes, las cuales constituirán una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas en apego a los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, garantizando con ello la publicidad y el acceso ciudadano a todos estos registros.*

Aunado a lo anterior, la Procuraduría General de la República emite el dictamen PGR-C-229-2023 del 22 de noviembre 2023, relacionado entre otros al término transcripción literal del artículo 50 de la Ley General de la Administración Pública, donde se refiere:

*“Dado que no existió una discusión legislativa sobre los alcances del término “transcripción literal”, esta Procuraduría interpretó dicho concepto en el dictamen ya indicado PGR-C-207-2022 del 28 de setiembre 2022, en el cual se dispuso lo siguiente de importancia para atender la presente consulta:*

*“Al respecto, debemos recordar que esta Procuraduría ha venido reconociendo en su jurisprudencia administrativa que el levantamiento del acta es necesario para consignar las deliberaciones y decisiones tomadas en el seno del órgano colegiado, por lo que constituye una herramienta indispensable y obligatoria para plasmar la voluntad administrativa.*

*Tanto en doctrina como en la jurisprudencia de esta Procuraduría se ha dejado consignada la importancia de las actas como medios para garantizar el acceso y control de los particulares a las decisiones adoptadas por el colegio en una determinada sesión, garantizándose a través de ellas los principios de transparencia y publicidad.*

*El acta en consecuencia, constituye un elemento de validez del acto administrativo y además demuestra la discusión, deliberación y votación de los acuerdos que se adopten en el seno del órgano colegiado, a partir de lo cual el administrado puede garantizarse el conocimiento, control y fiscalización de las decisiones ahí adoptadas, en ejercicio de la garantía de acceso a la información que le reconoce el artículo 30 de la Constitución Política. Es por ello, que el acta busca asegurar la transparencia en el ejercicio de las*



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 22 de 40**

*competencias del órgano al poner en evidencia los criterios y opiniones de los miembros que lo conforman, motivo por el cual, una vez aprobada el acta, ésta se constituye en un documento público.*

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

***El concepto de lo literal, sin embargo, debe ser interpretado en este caso de manera razonable, pues estimamos que una aplicación rígida del término puede llevarnos a una paralización del órgano colegiado y a un fin no querido por el legislador, especialmente cuando nos encontramos frente a largas discusiones que incluyen tartamudeos, interjecciones, repeticiones y expresiones irrelevantes de los interlocutores.***

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

*Sobre el ejercicio de interpretación que nos corresponde hacer en la vía consultiva, nos referimos en el dictamen C-218-2020 del 10 de junio del 2020, indicando:*

*“Al dar respuesta a las interrogantes planteadas, la Procuraduría General interpreta el ordenamiento jurídico y determina la regla de derecho aplicable, precisándola y en algunos casos redefiniendo sus contornos. De modo que el órgano superior consultivo no “crea” ese Derecho, sino que formula una interpretación que va a conducir a que el Derecho preexistente se aplique de una determinada manera; esto es: conforme la interpretación que de él haga el órgano superior consultivo. Es así que el dictamen no puede sino asignar a la norma jurídica su sentido y alcance, con el fin de proporcionar criterios de certeza en la aplicación del Derecho; de allí la importancia del razonamiento jurídico, y por ende, del aporte que al ordenamiento y a su comprensión pueda dar el dictamen, **contribuyendo así a dar coherencia, racionalidad y unidad a un orden jurídico orientado hacia la satisfacción del interés general** (Dictámenes C-233-2003 y C-229-2018, op. cit.). Es decir, la Procuraduría se convierte por tal vía en un intérprete jurídico calificado, que impone al sector público su peculiar lectura del ordenamiento. (Dictamen C-257-2006 de fecha 19 de junio del 2006. En igual sentido véase el dictamen no. C-123-2019 de 8 de mayo de 2019).*

*Por lo anterior, es claro que en este caso debe interpretarse la frase “transcripción literal”, sin olvidar cuál fue el objetivo de la reforma legal.*

**Desarrollo y conservación en equilibrio**

Teléfono 2630-0600 \* Apdo. 333-54, Puntarenas, Costa Rica  
Teléfono 2630-0605 Ext 791-705-706

[marroyo@incopesca.go.cr](mailto:marroyo@incopesca.go.cr) / [lcarrillo@incopesca.go.cr](mailto:lcarrillo@incopesca.go.cr)



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023

15 de diciembre de 2023  
Página 23 de 40

*No debe dejarse de lado que el contexto bajo el cual nació la reforma, era una investigación parlamentaria sobre el manejo que se había dado a las finanzas públicas, investigación que arrojó la necesidad de contar con mayores elementos probatorios en las discusiones de los órganos colegiados, según la recomendación hecha por la Contraloría General de la República, con el apoyo de este órgano asesor.*

***Precisamente por lo anterior, el legislador se decantó por la obligatoriedad de grabar de manera íntegra las sesiones –con audio y video- por lo que obligar, además, a levantar un acta sin la posibilidad de limpiar el texto, resulta innecesario y desproporcionado, tomando en consideración que se cuenta con el respaldo de la grabación que consigna de manera fiel lo acontecido.***

*Así las cosas, aun cuando se pretendió eliminar la amplia discrecionalidad que tenía en secretario en el régimen anterior y lo que se busca es la mayor fidelidad posible de lo acontecido, lo cierto es que ello no lo inhibe de garantizar que el acta sea legible y que su levantamiento no entorpezca el funcionamiento del órgano, especialmente tomando en consideración que la fidelidad pretendida por el legislador puede garantizarse con el audio y el video.*

***Por otro lado, aun cuando la reforma legislativa operada en los numerales 50 y 54 de la Ley General de la Administración Pública no lo contempló de manera expresa, no debe olvidarse que los órganos colegiados deben velar por la tutela de los derechos fundamentales y en virtud de lo establecido en el numeral 24 de la Constitución, no pierden su obligación de resguardar la información de carácter confidencial y privada que deban discutir durante las sesiones, especialmente aquella que tiene un fuero de protección especial como los secretos de Estado, información que legalmente sea calificada como confidencial por razones de interés público, los secretos comerciales, la información tributaria, los datos sensibles, entre otros. De ahí que la grabación de la sesión y el levantamiento de las actas por parte del órgano colegiado, no puede ser en perjuicio de los derechos de terceros que deben protegerse ni de la información que debe resguardarse por disposición constitucional o legal.*** (El destacado no es del original)

*Como se desprende de lo anterior, la obligación dispuesta por el legislador en cuanto a la transcripción literal del acta, no enerva la posibilidad del secretario de limpiar el texto de tartamudeos, interjecciones, repeticiones y expresiones irrelevantes de los interlocutores, ni tampoco, releva de la protección obligada de los derechos de terceros y de la información confidencial que debe resguardarse por disposición constitucional o legal.*



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 24 de 40**

*Esa interpretación, además, es acorde con la más reciente reforma, operada mediante la Ley N.º 10379 del 2 de octubre del 2023, que señala que la transcripción literal del acta debe hacerse de conformidad a los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad.*

La Procuraduría General de la República concluye lo siguiente: “b) A partir de lo dispuesto en el numeral 10 de la Ley General de la Administración Pública y los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad que obligan a no entorpecer el funcionamiento de los órganos colegiados y a interpretar la norma según la mejor satisfacción del fin público, debe concluirse que la “transcripción literal” del acta exigida en la reforma citada, no impide que el secretario realice una limpieza del texto ni desvirtúa la obligación de los órganos colegiados de resguardar la información de carácter confidencial y privada que deben discutir durante las sesiones, especialmente aquella que tiene un fuero de protección especial como los secretos de Estado, secretos comerciales, industriales o económicos, información sobre el giro comercial, estados financieros, crediticios, tributarios información que legalmente sea calificada como confidencial por razones de interés público, los datos sensibles, entre otros.”

Como se puede apreciar, la norma contempla la grabación de las sesiones en audio y video y la transcripción literal las intervenciones efectuadas, además, considerando el criterio emitido por la Procuraduría General de la República, el secretario del órgano colegiado puede realizar una limpieza del texto, más no basta una descripción sucinta de lo acontecido, sino que debe ser lo más fiel posible a lo ocurrido para así garantizar el acceso y control de terceros a las decisiones adoptadas, en este caso por la Junta Directiva del INCOPECA en una determinada sesión, garantizándose los principios de transparencia y publicidad.

**COMPONENTE 3: Detección y sanción de conductas contra la integridad pública**  
**SUBCOMPONENTE: Denuncias y aplicación del régimen disciplinario.**

6.2.26 El Reglamento de Organización y Funciones del INCOPECA no cuenta con un capítulo sobre manejo de conductas ímprobos, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo al conflicto de intereses. Únicamente en su artículo 34 se establecen prohibiciones a ciertas conductas y el artículo 96 establece sanciones para garantizar la probidad.

Con relación a este tema las Normas de Control Interno para el Sector Público establece: “Factores formales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 25 de 40**

*orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a:*

*d. (...) las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas.*

Además, la Norma modelo sobre regulaciones disciplinarias relacionadas con conductas ímprobas, fraudulentas y corruptas señala: *“La positivización de conductas dentro de los Reglamentos Autónomos de Servicios (RAS), es una forma para llenar una necesidad de orientación e información más cercana y más descriptible, para que las actuaciones que se dan en la función pública, cumplan con los deberes éticos, pero también vinculándolos con el deber de probidad exigible a cualquier persona que se haya comprometido con el servicio público.”*

6.2.27 El INCOPECA no cuenta con un procedimiento para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad que establezca el canal interno para la recepción de las denuncias debidamente identificado y de fácil acceso, la tramitación de forma celer, diligente y transparente, la confidencialidad del denunciante, la prevención de no represalias laborales y la independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal.

Sobre este particular existe normativa que regula el deber de la administración de detectar y sancionar la corrupción, así como garantizar la confidencialidad del denunciante, como lo son la Directriz General para la Implementación de medidas inmediatas para fortalecer la Integridad en la Función Pública y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y su reglamento,

6.2.28 En razón que la institución no cuenta con un procedimiento establecido, no se divulgan los medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

Las Normas de Control Interno para el Sector Público establecen: *“Factores formales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben **establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional**, incluyendo al menos los relativos a:*

*d. (...) las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar*



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 26 de 40**

*ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.” La negrita no es del original.*

6.2.29 No se ubicó normativa dentro del Reglamento Autónomo de Servicios u otra establecida por la institución que permita la interposición de denuncias anónimas ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, cuando con estas se reciben elementos de prueba que den mérito para abrirse una investigación preliminar.

La Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción considera se deben fortalecer los canales y mecanismos de recepción de denuncias electrónicas confidenciales por los servidores públicos.

Por su parte el Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública establece en su artículo 13 *“No se dará trámite a las denuncias que sean presentadas en forma anónima. En casos excepcionales podrá abrirse de oficio una investigación preliminar, cuando con ésta se reciban elementos de prueba que den mérito para ello.”*

6.2.30 Las situaciones comentadas en los puntos anteriores se deben a la falta de recurso humano en la institución que permita mantener de manera constante la Comisión Institucional de Ética y Valores, lo que no ha permitido dar continuidad, seguimiento y retroalimentación al proceso iniciado en 2015 con el nombramiento de la comisión. De igual forma las dependencias relacionadas con el cumplimiento de los criterios evaluados, carecen de recurso humano suficiente para poder atender a cabalidad las situaciones aquí comentadas.

Lo anterior incide en la falta de direccionamientos de la gestión de la integridad pública, así como en el debilitamiento del sistema de control interno institucional. Además de no poder dimensionar el riesgo al que se encuentra expuesta la institución en temas de integridad, ética y corrupción.

## **7. RECOMENDACIONES**

**7.1.COMPONENTE 1: Promoción de la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Promoción de la ética**



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 27 de 40**

7.1.1 Una vez reactivada la Comisión Institucional de Ética y Valores se debe iniciar el proceso de revisión y actualización del Manual de Ética y Conducta del INCOPECA, ya que actualmente cuenta con más de cinco años desde su adopción. Se debe considerar entre otros los aspectos señalados en el punto 6.2.2, 6.2.9 de este informe.

7.1.2 Emitir la política institucional sobre gestión ética, donde se formalicen los compromisos y programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética y presentar la política ante la Junta Directiva para su aprobación.

7.1.3 Definir el plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos institucionales y la atención oportuna de hallazgos y deficiencias determinadas mediante el diagnóstico. Se debe contemplar dentro del plan de acción la generación de reportes periódicos al jerarca.

7.1.4 Implementar un plan de comunicación, retroalimentación y consulta para los funcionarios sobre la ética institucional.

**COMPONENTE 1: Promoción de la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Inducción y capacitación continua**

7.1.5 Implementar un programa de inducción y formación continua para las personas funcionarias del INCOPECA donde se incluya formación relacionada con integridad, ética y anticorrupción, que contemple lo señalado en los puntos 6.2.10, 6.2.11 y 6.2.12 y 6.2.13 de este informe. La elaboración de este instrumento debe realizarse en coordinación con la Comisión Institucional de Valores y Ética.

**7.2 COMPONENTE 2: Control de riesgos para la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Talento humano**

7.2.1 Se debe hacer una revisión del Manual de Puestos y Clases del INCOPECA para garantizar la incorporación de la ética y valores institucionales según lo comentado en el punto 6.2.14 de este informe.



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 28 de 40**

7.2.2 Establecer los mecanismos necesarios para verificar en el proceso de reclutamiento y selección de personal los comportamientos y las competencias con la ética y los valores institucionales para todos los puestos, según lo comentado en el punto 6.2.15 de este informe.

7.2.3 Implementar los mecanismos para garantizar que las evaluaciones de desempeño cuenten con al menos los siguientes atributos: registro documental (sistema automatizado, bitácoras de registro de incidentes, etc.), plazo comprendido (medio que asegure que la evaluación corresponde a todo el periodo y no solo al más reciente) y seguimiento y devolución (seguimiento, devolución y explicación de resultados a la persona evaluada).

7.2.4 Incorporar en las evaluaciones de clima organizacional la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman las decisiones.

**COMPONENTE 2: Control de riesgos para la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Gestión de riesgos**

7.2.5 Emitir la normativa interna sobre integridad pública para tutelar el deber de probidad que debe imperar en la función pública.

7.2.6 Una vez emitida la normativa interna sobre integridad pública, se debe realizar la campaña de divulgación para el personal de la institución sobre el procedimiento para la gestión de conflicto de intereses.

7.2.7 Emitir la política sobre el manejo institucional de los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad y someter a aprobación de la Junta Directiva.

7.2.8 Revisar y ajustar el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo institucional aprobado mediante el acuerdo AJDIP/496.2017 para incorporar la valoración de riesgos de corrupción relativos a las áreas señaladas en el punto 6.2.20 de este informe y remitir a Junta Directiva para su aprobación



Junta Directiva  
Auditoría Interna  
**AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023**  
**Página 29 de 40**

7.2.9 Una vez actualizado el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo institucional se debe gestionar el desarrollo del SEVRI según la metodología establecida para la determinación y valoración de los riesgos institucionales, así como la administración y seguimiento de los riesgos identificados.

**COMPONENTE 2: Control de riesgos para la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Transparencia de la información**

7.2.10 Se debe actualizar en el sitio web institucional la información relacionada con los informes de auditoría correspondientes a los años 2022 y 2023.

7.2.11 Disponer en el sitio web institucional de un medio para la orientar al público en general de los mecanismos disponibles para la presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y sugerencias para el mejoramiento de la función de la institución, así como cualquier otro medio de participación ciudadana.

7.2.12 Ajustar el contenido de las actas de la Junta Directiva a los establecido en el artículo 50 de la Ley General de la Administración Pública, para garantizar la transparencia de los actos en la toma de decisiones por parte del órgano colegiado.

**COMPONENTE 3: Detección y sanción de conductas contra la integridad pública**

**SUBCOMPONENTE: Denuncias y aplicación del régimen disciplinario.**

7.3.1 Incorporar al Reglamento de Organización y Funciones del INCOPESCA un capítulo sobre manejo de conductas ímprobos, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo al conflicto de intereses.

7.3.2 Establecer el procedimiento institucional para la presentación de denuncias ante el INCOPESCA por presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, donde se establezca el canal interno para la recepción de las denuncias debidamente identificado y de fácil acceso, la tramitación de forma celer, diligente y transparente, la confidencialidad del denunciante, la prevención de no represalias laborales y la independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal, entre otros.



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 30 de 40**

7.3.3 Una vez definido el procedimiento institucional para la presentación de denuncias, se debe realizar la divulgación de los medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, tanto a nivel interno como externo.

A continuación, se presentan las recomendaciones asignadas por dependencia responsable de su cumplimiento y el plazo definido para cada una de ellas:

**A Heiner Méndez Barrientos presidente ejecutivo o a quien en su lugar ocupe el cargo.**

N° R	DETALLE RECOMENDACIÓN	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	COMPONENTE	SUB COMPONENTE
7.1.1	Iniciar el proceso de revisión y actualización del Manual de Ética y Conducta del INCOPECA, ya que actualmente cuenta con más de cinco años desde su adopción. Se debe considerar entre otros los aspectos señalados en el punto 6.2.2, 6.2.9 de este informe.	Presidencia Ejecutiva	6 meses	PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Promoción de la ética
7.1.3	Definir el plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos institucionales y la atención oportuna de hallazgos y deficiencias determinadas mediante el diagnóstico. Se debe contemplar dentro del plan de acción la generación de reportes periódicos al jerarca.	Presidencia Ejecutiva	10 meses	PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Promoción de la ética
7.2.8	Revisar y ajustar el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo institucional aprobado mediante el acuerdo AJDIP/496.2017 para incorporar la valoración de riesgos de corrupción relativos a las áreas señaladas en el punto 6.2.20 de este informe y remitir a Junta Directiva para su aprobación.	Presidencia Ejecutiva	12 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Gestión de riesgos
7.2.9	Una vez actualizado el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo institucional se debe gestionar el desarrollo del SEVRI según la metodología establecida para la determinación y valoración de los riesgos institucionales, así como la administración y seguimiento de los riesgos identificados.	Presidencia Ejecutiva	12 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Gestión de riesgos



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 31 de 40**

**A Christian Miranda Vega, secretario de Junta Directiva o a quien en su lugar ocupe el cargo.**

<b>N° R</b>	<b>DETALLE RECOMENDACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE CUMPLIMIENTO</b>	<b>PLAZO DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>SUB COMPONENTE</b>
7.2.12	Ajustar el contenido de las actas de la Junta Directiva a los establecido en el artículo 50 de la Ley General de la Administración Pública, para garantizar la transparencia de los actos en la toma de decisiones por parte del órgano colegiado.	Secretaría Junta Directiva	9 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Transparencia de la información

**A Guillermo Ramírez Gatjens, jefe de la Asesoría Jurídica o a quien en su lugar ocupe el cargo.**

<b>N° R</b>	<b>DETALLE RECOMENDACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE CUMPLIMIENTO</b>	<b>PLAZO DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>SUB COMPONENTE</b>
7.3.2	Establecer el procedimiento institucional para la presentación de denuncias ante el INCOPECA por presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, donde se establezca el canal interno para la recepción de las denuncias debidamente identificado y de fácil acceso, la tramitación de forma célere, diligente y transparente, la confidencialidad del denunciante, la prevención de no represalias laborales y la independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal, entre otros.	Asesoría Jurídica	6 meses	DETECCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS CONTRA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Denuncias y aplicación de régimen disciplinario



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 32 de 40**

**A Randall Sánchez Campos, coordinador de la Planificación o a quien en su lugar ocupe el cargo.**

<b>N° R</b>	<b>DETALLE RECOMENDACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE CUMPLIMIENTO</b>	<b>PLAZO DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>SUB COMPONENTE</b>
7.1.2	Emitir la política institucional sobre gestión ética, donde se formalicen los compromisos y programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética y presentar la política ante la Junta Directiva para su aprobación.	Planificación	6 meses	PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Promoción de la ética
7.1.4	Implementar un plan de comunicación, retroalimentación y consulta para los funcionarios sobre la ética institucional.	Planificación	10 meses	PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Promoción de la ética
7.2.7	Emitir la política sobre el manejo institucional de los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad y someter a aprobación de la Junta Directiva.	Planificación	9 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Gestión de riesgos
7.3.3	Una vez definido el procedimiento institucional para la presentación de denuncias, se debe realizar la divulgación de los medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, tanto a nivel interno como externo.	Planificación	9 meses	DETECCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS CONTRA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Denuncias y aplicación de régimen disciplinario

**A Thricia Rodríguez Fuentes, coordinadora Contraloría de Servicios o a quien en su lugar ocupe el cargo.**

<b>N° R</b>	<b>DETALLE RECOMENDACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE CUMPLIMIENTO</b>	<b>PLAZO DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>SUB COMPONENTE</b>
7.2.5	Emitir la normativa interna sobre integridad pública para tutelar el deber de probidad que debe imperar en la función pública.	Contraloría de Servicios	4 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Gestión de riesgos



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 33 de 40**

**A Guiselle Salazar Carvajal, jefe de Recursos Humanos o a quien en su lugar ocupe el cargo.**

N° R	DETALLE RECOMENDACIÓN	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO	COMPONENTE	SUB COMPONENTE
7.1.5	Implementar un plan de comunicación, retroalimentación y consulta para los funcionarios sobre la ética institucional.	Recursos Humanos	10 meses	PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Inducción y capacitación continua
7.2.1	Se debe hacer una revisión del Manual de Puestos y Clases del INCOPECA para garantizar la incorporación de la ética y valores institucionales según lo comentado en el punto 6.2.14 de este informe.	Recursos Humanos	6 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Talento humano
7.2.2	Establecer los mecanismos necesarios para verificar en el proceso de reclutamiento y selección de personal los comportamientos y las competencias con la ética y los valores institucionales para todos los puestos, según lo comentado en el punto 6.2.15 de este informe.	Recursos Humanos	9 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Talento humano
7.2.3	3 Implementar los mecanismos para garantizar que las evaluaciones de desempeño cuenten con al menos los siguientes atributos: registro documental (sistema automatizado, bitácoras de registro de incidentes, etc), plazo comprendido (medio que asegure que la evaluación corresponde a todo el periodo y no solo al más reciente) y seguimiento y devolución (seguimiento, devolución y explicación de resultados a la persona evaluada).	Recursos Humanos	10 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Talento humano
7.2.4	Incorporar en las evaluaciones de clima organizacional la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman las decisiones.	Recursos Humanos	9 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Talento humano
7.2.6	Una vez emitida la normativa interna sobre integridad pública, se debe realizar la campaña de divulgación para el personal de la institución sobre el procedimiento para la gestión de conflicto de intereses.	Recursos Humanos	6 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Gestión de riesgos
7.3.1	Incorporar al Reglamento de Organización y Funciones del INCOPECA un capítulo sobre manejo de conductas improbas, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo al conflicto de intereses.	Recursos Humanos	18 meses	DETECCIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS CONTRA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Denuncias y aplicación de régimen disciplinario



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 34 de 40**

**A Roger López Chavarría, jefe de Tecnologías de Información y Comunicación o a quien en su lugar ocupe el cargo.**

<b>N° R</b>	<b>DETALLE RECOMENDACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE CUMPLIMIENTO</b>	<b>PLAZO DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>SUB COMPONENTE</b>
7.2.10	Se debe actualizar en el sitio web institucional la información relacionada con los informes de auditoría correspondientes a los años 2022 y 2023.	Tecnologías de Información	2 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Transparencia de la información
7.2.11	Disponer en el sitio web institucional de un medio para la orientar al público en general de los mecanismos disponibles para la presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y sugerencias para el mejoramiento de la función de la institución, así como cualquier otro medio de participación ciudadana.	Tecnologías de Información	12 meses	CONTROL DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Transparencia de la información

Atentamente;

**María Arroyo Sánchez  
AUDITORA INTERNA**

Cc: Contraloría General de la República  
Archivo.



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 35 de 40**

**ÁPENDICE A**

**Lista de criterios evaluados en Fase de Examen para el servicio “Auditoría de la Integridad Pública en el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura”.**

#	CRITERIO A EVALUAR	Calificación del nivel de cumplimiento			RESUMEN DE LA EVALUACIÓN
		Cumple	Cumple parcialmente	No cumple	
<b>1. COMPONENTE: Promoción de la integridad pública</b>					
<b>1.01 SUBCOMPONENTE: Promoción de la ética</b>					
E-01	La institución cuenta con una misión y una visión orientadas hacia el fin social que debe cumplir	X			El INCOPESCA cuenta con una misión y visión formalmente establecida y congruente con las actividades establecidas por el artículo 2 de la ley 7384
E-02	La institución cuenta con una Comisión Institucional de Ética y Valores (y / o Unidad Técnica) adscrita al Sistema Nacional de Ética y Valores			X	En el año 2015 la Presidencia Ejecutiva conforma la Comisión. En el año 2022 se informa por medio de correo electrónico a la Comisión Nacional de Ética Valores que la comisión del INCOPESCA se encuentra inactiva.
E-03	La institución cuenta con un Código de Ética y Conducta (o denominación similar) vigente con las siguientes características:				
	- Único (Un solo código que abarca a todas las dependencias de la institución)	X			
	- Realizado mediante un diagnóstico participativo.	X			Se aportan listados de asistencia y fotografías de las sesiones de trabajo.
	- Es un documento de orientación sin articulado ni sanciones.	X			
	- Incluye la declaración de los valores compartidos de la institución, identificados mediante el diagnóstico.	X			Apartado 2 del Manual
	- Contiene ejemplos de acciones congruentes con la práctica de los valores compartidos de la institución.	X			Apartado 3 del Manual
	- Contempla compromisos éticos de las personas funcionaras, de titulares subordinados y de la institución.	X			Apartado 4 del Manual
	- Contempla pautas de relación con sujetos interesados externos, a saber: - Otras instituciones del Estado - Organizaciones no gubernamentales aliadas estratégicas - Agrupaciones laborales - Organizaciones privadas - Ciudadanía			X	No incluye pautas de relación con: Organizaciones no gubernamentales aliadas estratégicas. Agrupaciones laborales Organizaciones privadas
- Revisado o actualizado en los últimos cinco años.			X	El Manual de Ética y Conducta del INCOPESCA fue aprobado y comunicado en enero 2018, por lo que en enero 2023 cumplió cinco años.	



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 36 de 40**

E-04	La institución cuenta con una Política sobre la Gestión Ética basada en un diagnóstico que genera un plan de acción para solventar las deficiencias que incluye metas, plazos y responsables claramente definidos.			X	Se informa mediante oficio INCOPESCA-PE-CIVE-01-2023 que no existen documentos sobre la política de la gestión ética institucional.
E-05	El plan de acción de la Política sobre la Gestión Ética se encuentra en ejecución y se le da seguimiento.			X	Se informa mediante oficio INCOPESCA-PE-CIVE-01-2023 que al no estar activa la comisión no se cuenta con informes sobre plan de acción
E-06	El jerarca recibe informes periódicos sobre la ejecución del plan de acción de la Política sobre la Gestión Ética.			X	Se informa mediante oficio INCOPESCA-PE-CIVE-01-2023 que al no estar activa la comisión no se cuenta con planes anuales y nor ende no se realizan
E-07	La institución cuenta con un plan de comunicación de los valores compartidos, el Código de Ética y Conducta (o denominación similar) y demás elementos del marco ético institucional.			X	Se informa que al no estar activa la comisión no se cuenta con un plan de comunicación.
E-08	Se ha realizado un diagnóstico sobre ética institucional posterior a la ejecución del plan de acción de la Política de Gestión Ética en los últimos cinco años.			X	El único diagnóstico realizado en la institución fue en el año 2017
E-09	El diagnóstico sobre ética institucional evalúa las creencias y los comportamientos del personal institucional relacionados con la ética y la práctica de los valores.			X	

**1 COMPONENTE: Promoción de la integridad pública**

**1.02 SUBCOMPONENTE: Inducción y capacitación continua**

E-10	La institución cuenta con un programa de inducción en el que se brinda formación relacionada con integridad, ética y anticorrupción.			X	Existe un manual de inducción a funcionarios de primer ingreso donde se contempla la misión, visión y valores (establecidos en el manual de ética). Además, a este manual se adjunta el código de ética y conducta
E-11	Se cuenta con programas de formación continua sobre integridad, ética y anticorrupción para los funcionarios de la institución.			X	La jefe de Recursos Humanos indica que no se encuentra establecido el programa de formación
E-12	Los programas de formación en integridad, ética y anticorrupción abordan la relación del personal de la institución con otros públicos de interés (personas usuarias, proveedores, ciudadanía, etc.).			X	Según el oficio INCOPESCA-DAFI-DRHE-0350-2023, la jefe de RH informa que no se encuentra establecido los programas o cursos.
E-13	La institución cuenta con un programa de formación a su personal relacionada con datos abiertos y el derecho de la ciudadanía al acceso a la información pública.			X	Según el oficio INCOPESCA-DAFI-DRHE-0350-2023, la jefe de RH informa que no se encuentra establecido los programas o cursos.



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 37 de 40**

2.1 SUBCOMPONENTE: Talento humano					
E-014	Los perfiles de puestos o cargos de la institución incorporan la ética o los valores institucionales en alguno de los siguientes apartados -descripción del puesto -competencias (si se cuenta con perfiles competenciales) -funciones o tareas -o bien, incluyen un apartado específico sobre ética y valores.		X		Mediante correo electrónico remitido por la jefe de Recursos Humanos, se indica que la ética se incorpora en los perfiles en el apartado de Impacto en la Gestión, sin embargo, se pudo verificar que existen perfiles de puesto que no lo contemplan. Además no se hace referencia a los valores institucionales.
E-015	En los procesos de Reclutamiento y Selección de personal: - Se utilizan métodos para verificar comportamientos o competencias asociadas con la ética y los valores institucionales para todos los puestos. Por ejemplo: Estudios de vida y costumbres, pruebas psicológicas o psicométricas, cuestionarios, visitas, entrevistas, entre otras.		X		El Diccionario de Competencias del INCOPESCA dentro de sus competencias transversales define: Compromiso con el servicio público e integridad en el desempeño de la función pública. Estas competencias aplican para toda persona que sea o desee ser funcionaria pública del INCOPESCA. Recursos Humanos, informa que como mecanismo para corroborar estas competencias únicamente se firmó
E-016	Las evaluaciones de desempeño poseen al menos los siguientes atributos: •Registro documental: Cuenta con un sistema automatizado, documentos o pruebas que respaldan la calificación del personal. Por ejemplo: bitácoras de registro de incidentes. • Plazo comprendido: Existen medios para asegurar que la evaluación responde a todo el periodo establecido y no solo a los hechos más recientes (por ejemplo, bitácora de incidentes críticos, registro de reuniones de seguimiento periódicas, registros de observación en el área de trabajo). • Seguimiento y devolución: El proceso incluye seguimiento, devolución y explicación de resultados a la persona evaluada.		X		En el manual tres manifestaciones que se pueden presentar durante la evaluación: Indulgencia-Severidad, error de semejanza y preferencia personal. Para minimizar el efecto de estas manifestaciones el manual establece que se debe calificar basándose únicamente en los resultados del POI anual, funciones no programadas, asistencia y comportamiento del funcionario. Las jefaturas deben contar con: Mantener actualizado un expediente de evaluación de desempeño para cada colaborador. Definir con los colaboradores las metas y resultados de desempeño durante el ciclo de la evaluación. Utilizar el formulario de expectativas y resultados de
E-17	Los estudios de Clima Organizacional evalúan conductas o comportamientos relacionados con la ética y los valores institucionales.	X			Mediante oficio INCOPESCA-DAF-DRHU-0350-2023 la jefe de RH indica que dentro del instrumento de clima los aspectos asociados con la ética son: Seguimiento a las tareas asignadas, respeto en cuanto al trato del funcionario y
E-18	Las evaluaciones de clima organizacional valoran la percepción sobre las personas en puestos de jefatura, su estilo gerencial y la forma en que se toman de decisiones, o bien, la institución cuenta con un instrumento de evaluación sobre el tema.			X	La jefe de RH no hace referencia al apartado con los resultados obtenidos en relación con la percepción sobre las personas con puestos de jefatura sobre estilo gerencial y toma de decisiones. Según la revisión del informe apartado, no se evidencian la



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 38 de 40**

<b>2 COMPONENTE: Control de riesgos para la Integridad Pública</b>					
<b>2.02 SUBCOMPONENTE: Gestión de riesgos</b>					
E-19	La institución cuenta con normativa interna sobre Integridad Pública para tutelar el deber de probidad que debe imperar en la función pública, respondiendo a los riesgos específicos de corrupción identificados a lo interno y que considere, al menos, los siguientes tópicos:				No se nos suministró información por parte de la Asesoría Jurídica. Hace la observación que desde esa dependencia desconocían el requerimiento para participar en la confección de propuesta alguna en ese sentido. En razón de lo anterior, se solicita a la Presidencia Ejecutiva informar de las acciones tomadas por esa presidencia en relación al tema, sin embargo, a la fecha de remisión de la herramienta no habíamos obtenido respuesta.
	- Revelación de intereses privados que comprometen la imparcialidad y la objetividad			X	
	- Actividades y relaciones privadas incompatibles con la función pública			X	
	- Mecanismos para la identificación y gestión de conflictos de intereses			X	
	- Deber de abstención			X	
	- Uso correcto del cargo y los recursos públicos			X	
	- Régimen de recepción de donaciones y obsequios			X	
	- Revelación de agendas, reuniones, visitas y viajes			X	
E-20	El procedimiento para la gestión de conflictos de interés se divulga y es accesible para el personal de la institución.			X	En razón que no se cuenta con procedimiento establecido, no hay divulgación.
E-21	En el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) de la institución existe una política o lineamientos establecidos que contemplan riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.			X	Según se señala en el oficio INCOPECA-PE-DAFI-047-2023, la institución no ha emitido una política relacionada con el manejo institucional de los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.
E-22	La Política o lineamientos del Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) contempla riesgos de corrupción relativos a las siguientes áreas: - recursos humanos - administración financiera - contratación administrativa - transferencia de recursos - otorgamiento de permisos - trámites administrativos - manejo de información - actividades en las que se da una alta injerencia política - atención de denuncias - otros relevantes			X	Según el marco orientador no se contempla riesgos de corrupción en el marco orientador del SEVRI
E-23	Como parte de la revisión de riesgo institucional se da seguimiento al riesgo de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.			X	Según la información suministrada por la coordinadora de la Comisión de Control Interno, se han realizado evaluaciones a nivel de Departamento Financiero, para el proyecto PDSPA, CR. Financieros, y de



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 39 de 40**

<b>2 COMPONENTE: Control de riesgos para la Integridad Pública</b>					
<b>2.03 SUBCOMPONENTE: Transparencia de la información</b>					
E-24	La información relacionada con el ingreso, la presupuestación, la custodia, la fiscalización, la administración, la inversión y el gasto de los fondos públicos es de libre acceso para la ciudadanía.	X			Se encuentran disponibles en el sitio web institucional, en el apartado de transparencia, presupuestos y finanzas.
E-25	La institución pública y mantiene actualizada en su respectivo sitio web oficial, al menos, la siguiente información pública:				
	- Marco normativo que rige la gestión pública de la institución.	X			Publicado en el sitio web institucional, apartado acerca de INCOPECA, normativa
	- Estructura orgánica, competencias, obligaciones y servicios brindados.	X			Publicado en el sitio web institucional, apartado acerca de INCOPECA, estructura
	- Directorio institucional.	X			Publicado en el sitio web institucional, apartado contáctenos
	- Descripción detallada de los servicios brindados al público y la forma cómo estos se realizan.	X			Publicado en el sitio web institucional, apartado servicios.
	- Planes y presupuestos institucionales, así como su forma de ejecución y evaluación.	X			Publicado en el sitio web institucional, apartado Transparencia, planes institucionales y presupuestos y finanzas.
	- Plan anual operativo y planes estratégicos.	X			Publicado en el sitio web institucional, apartado Transparencia, planes institucionales y presupuestos y finanzas.
	- Informes de la Auditoría Interna sobre la gestión institucional.		X		Publicado en el sitio web institucional, apartado Transparencia, informes de auditoría. Se encuentra actualizado al año 2021
E-26	- Mecanismos de presentación de solicitudes de información, peticiones, denuncias y sugerencias para el mejoramiento de la función de la institución, así como cualquier otro medio de participación ciudadana.		X		Publicado en el sitio web institucional, apartado contáctenos. Se cuenta con un apartado de denuncias únicamente para las relacionadas con Delitos y faltas administrativas contenidas en la Ley N°8436, Ley de Pesca y Acuicultura. El Manual está dirigido a la ciudadanía y población en general, de Las actas de la Junta Directiva corresponden a un resumen de lo manifestado en las sesiones. El argumento utilizado es que se cuenta con las grabaciones de las sesiones, las que están
	Las actas de los órganos colegiados de la institución constituyen una transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas y se encuentran al día.		X		



**Junta Directiva  
Auditoría Interna  
AI – ICI - 005 – 2023**

**15 de diciembre de 2023  
Página 40 de 40**

<b>3. COMPONENTE: Detección y sanción de conductas contra la integridad pública</b>					
<b>3.1 SUBCOMPONENTE: Denuncias y aplicación del régimen disciplinario</b>					
E-27	El Reglamento Autónomo de Servicios u otra normativa institucional incorpora una sección sobre el manejo de conductas improbas, fraudulentas y corruptas, así como lo relativo a conflicto de intereses.□		X		Artículo 34: Establece prohibiciones a ciertas conductas Artículo 96: establece sanciones disciplinarias para garantizar la probidad. El reglamento no cuenta con un capítulo sobre manejo
E-28	El procedimiento para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad contempla, al menos, los siguientes aspectos:				La institución no cuenta con un procedimiento establecido.
	- Canal interno para la recepción de las denuncias debidamente identificado y de fácil acceso			X	
	- Tramitación de forma celeré, diligente, transparente			X	
	- Confidencialidad del denunciante			X	
	- Prevención de no represalias laborales			X	
	- Independencia del régimen de responsabilidad administrativa de la vía penal			X	
E-29	La institución divulga los medios y formas para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.				No se ha realizado divulgación ya que no se cuenta con mecanismos establecidos.
E-30	La institución permite la interposición de denuncias anónimas ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, cuando con éstas se reciben elementos de prueba que den mérito para abrirse de oficio una investigación preliminar.			X	El RAS no contempla norma específica sobre manejo de conductas improbas, fraudulentas y corruptas.