



Nuestros
Valores

Honestidad, Disciplina, Servicio, Respeto y Compromiso



MSP-DM-AG-SA-01-424-2018

26 de abril de 2018

Licenciado
Gustavo Mata Vega
Ministro

Estimado señor:

Para su conocimiento presentamos **Informe de Auditoría N° 01-019-2018 C/SA**, relacionado con la *“Ética y Valores 2017 en el Ministerio”*, realizado en atención al Plan Anual de labores de esta Auditoría General para el año 2017.

Durante el desarrollo del estudio, se identificaron algunas deficiencias de control interno importantes, que requieren atención como lo son: el nivel de madurez de algunas instancias en el componente de ética; acciones propuestas en el atributo ética en la Autoevaluación de Control Interno; integración de la ética en los sistemas de gestión institucional; la promoción y cumplimiento del programa ético institucional.

Los resultados, conclusiones y recomendaciones del presente estudio fueron presentados el día 25 de abril del año en curso, en presencia de los señores: Humberto Castro Arias, Asesor del Despacho del Ministro, Lorna Campos Ramírez, Asesora del Despacho de la Viceministra de Unidades Especiales, Sara Castillo Méndez, Asesora Dirección General Administrativa y Financiera; los cuales no realizaron observaciones que impliquen cambios al informe.

En la presentación de resultados del informe, los asistentes realizaron observaciones relacionadas con las acciones que han realizado en la actualidad y la necesidad de contar con un apoyo y compromiso de los actores en cada uno de las dependencias que conforman la Comisión de Rescate y Formación de Valores, Cívicos, Morales y Religiosos de este Ministerio, así como la necesidad de apoyo presupuestario y operativo para concluir con los objetivos propuestos.

Es preciso informar que las actividades de la auditoría interna fueron realizadas de acuerdo con la normativa aplicable al ejercicio de la auditoría interna en el sector público.

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA
AUDITORÍA GENERAL

Módulo A (Hernán Garrón Salazar) - Segundo Piso
Complejo Policial Juan Rafael Mora Porras, frente al Liceo Castro Madriz, Barrio Córdoba
Teléfonos: (506) 2586-4175 / 2586-4080 / Apartado Postal 4768-1000 San José
Correo electrónico: auditor@seguridadpublica.go.cr / www.seguridadpublica.go.cr

Página 1 de 12

I. RESULTADOS OBTENIDOS

Producto de la verificación realizada, se obtuvo los siguientes resultados:

1.1) Niveles de madurez de algunas instancias en el componente de ética

Del análisis efectuado a la Autoevaluación de Control Interno Institucional del año 2017, para valorar aspectos sobre la ética y valores, ocho instancias se ubicaron en el nivel incipiente y ocho en el nivel novato de madurez en el atributo Ética.

En el nivel incipiente se ubicaron las siguientes instancias: Dirección General de Armamento, Servicio Nacional de Guardacostas, Dirección de Unidades Especializadas, Dirección de Operaciones, Dirección de Fronteras, Dirección Regional 3 Cartago, Dirección Regional 5 Guanacaste, Dirección Regional 10 Brunca Sur (Ciudad Neily).

De igual manera, en el nivel novato se ubicaron la Oficina de Prensa y Relaciones Pública, Archivo Central, Viceministro de Unidades Especiales, Dirección Servicio de Vigilancia Aérea, Dirección de Seguridad Turística, Dirección Regional 2 Alajuela, Dirección Regional 6 Puntarenas, Dirección Regional 11 Chorotega Norte.

Se le consultó a la jefatura de la Oficina de Mejoramiento y Control de la Gestión Institucional, el motivo por el cual esa cantidad de instancias se ubicaron en esos niveles de madurez y se nos informó que la Autoevaluación del Sistema de Control Interno es un proceso que realiza anualmente cada una de las instancias, en la cual se evalúa e identifica el nivel de cumplimiento de los atributos que conforman los cinco componentes del sistema de control interno, para lo cual, cada instancia a su criterio indica el nivel en que se encuentra.

Por su parte, la Comisión de Rescate y Formación de Valores, Cívicos, Morales y Religiosos de este Ministerio, considera que la causa en el nivel incipiente y novato se da por la falta de comunicación entre las instancias subalternas y la jerarquía, ya que los jefes de programa son los responsables de transmitir lo que reciben de citada Comisión, misma que da los instrumentos por ser rectora, para lo cual las jefaturas y las subcomisiones deben implementar y llevar a cabo lo que se dicte en materia ética y de valores.

En este sentido, las “*Normas de Control Interno para el Sector Público*” N-2-2009-CO-DFOE, emitidas por la Contraloría General de la República, establecen el

deber del jerarca y titulares subordinados en cuanto a la calidad de los canales de comunicación y el control de los sistemas de información que garanticen dicha comunicación, tal y como se cita textualmente a continuación:

“5.7 Calidad de la comunicación

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer los procesos necesarios para asegurar razonablemente que la comunicación de la información se da a las instancias pertinentes y en el tiempo propicio, de acuerdo con las necesidades de los usuarios, según los asuntos que se encuentran y son necesarios en su esfera de acción. Dichos procesos deben estar basados en un enfoque de efectividad y mejoramiento continuo.

5.7.1 Canales y medios de comunicación

Deben establecerse y funcionar adecuados canales y medios de comunicación, que permitan trasladar la información de manera transparente, ágil, segura, correcta y oportuna, a los destinatarios idóneos dentro y fuera de la institución.

5.8 Control de sistemas de información

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben disponer los controles pertinentes para que los sistemas de información garanticen razonablemente la calidad de la información y de la comunicación, la seguridad y una clara asignación de responsabilidades y administración de los niveles de acceso a la información y datos sensibles, así como la garantía de confidencialidad de la información que ostente ese carácter.”

Así las cosas, partiendo de las afirmaciones realizadas por la Comisión de Rescate y Formación de Valores, Cívicos Morales y Religiosos, sobre los resultados antes descritos, se puede observar que la deficiencia en la comunicación; específicamente, en lo que respecta al atributo ética, podría provocar que la Administración incurra en riesgo operativo con el consecuente debilitamiento en el Sistema de Control Interno Institucional.

1.2) Acciones propuestas en el atributo ética en la Autoevaluación de Control Interno Institucional 2017

En la Dirección General de Armamento, se han realizado acciones de ética y valores, sin la orientación, guía y coordinación de las jerarquías del Ministerio.

Se conoció que, presupuestariamente, la Dirección General de Armamento pertenece a la Dirección General de la Fuerza Pública y según el Acuerdo 23-2015 MSP del 23 de febrero de 2015, depende del Despacho de la Viceministra de Unidades Especiales.

Se informó del Despacho de la Viceministra de Seguridad (Unidades Especiales) que, semestralmente remite los informes de las actividades de ética y valores, a la Comisión de Rescate y Formación de Valores Cívicos, Morales y Religiosos, cumpliendo con lo indicado por ese ente rector y en ningún momento se recibió lineamientos que indicaran la necesidad de hacer actividades con la dependencia a cargo como lo es la Dirección General de Armamento.

Del reporte efectuado a la Oficina de Mejoramiento y Control de la Gestión Institucional, en el atributo Ética de la Autoevaluación de Control Interno del Despacho de la Viceministra de Unidades Especiales, las acciones propuestas durante el año 2017 de ese Despacho, se orientaron a lo interno sin involucrar las dependencias a cargo. Dicho Despacho reportó nivel de madurez novato en asuntos de ética y valores.

Según información obtenida en la Comisión de Rescate y Formación de Valores Cívicos, Morales y Religiosos, esa Comisión por ser rectora da los instrumentos; para que las jefaturas y las Subcomisiones implementen y lleven a cabo lo que se dicte en materia ética y de valores.

Por su parte, la Oficina de Mejoramiento y Control de la Gestión Institucional, informó que emprende acciones para que todas las instancias, independientemente del nivel de madurez en el que se ubiquen, gestionen planes de acción que promuevan la mejora continua y que dichas acciones sean implementadas para que alcancen los objetivos propuesto.

Cabe indicar que, la dirección y orientación por parte de las jerarquías en lo que respecta a ética y valores, así como del seguimiento oportuno en la gestión e implementación de planes de acción, juega un papel preponderante en la

realización de actividades que promuevan la mejora continua y el logro de los objetivos propuestos en esa materia.

Sobre este particular, la “*Ley General de Control Interno*” № 8292, en su artículo 13, punto d) dispone lo que se transcribe a continuación:

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

....

d) Establecer claramente las relaciones de jerarquía, asignar la autoridad y responsabilidad de los funcionarios y proporcionar los canales adecuados de comunicación, para que los procesos se lleven a cabo; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.

En este mismo sentido, las “*Normas para el Control Interno en el Sector Público*”, emitidas por la Contraloría General de la República, contempla la norma 2.2 inciso d) sobre “*Compromiso superior*”, la cual en lo pertinente dispone lo que se describe a continuación:

“2.2 Compromiso superior. El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben apoyar constantemente el SCI, al menos por los siguientes medios:

...

d) La aplicación de una filosofía y un estilo gerencial que conlleven la orientación básica de las autoridades superiores en la conducción de la institución y la forma como se materializa esa orientación en las actividades. Ambos elementos deben conducir a un equilibrio entre eficiencia, eficacia y control, que difunda y promueva altos niveles de motivación, así como actitudes acordes con la cultura de control”.

Lo antes comentado, se da por debilidades en la guía y orientación así como el seguimiento adecuado de los planes de acción de las actividades propuestas en ética y valores, lo que podría exponer a la Administración en riesgos estratégicos con afectación a la misión y el cumplimiento de objetivos, la clara definición de políticas, el diseño y conceptualización de la entidad por parte de la alta jerarquía.

1.3) Integración de la ética en los sistemas de gestión institucional

La jefatura de la Dirección General de Armamento desconoce quienes conforman la Comisión de Rescate y Formación de Valores Cívicos, Morales y Religiosos, así como las subcomisiones y para los asuntos de ética y valores durante el año 2017, de esa Dirección no hubo coordinación con las jerarquías del Ministerio.

Por su parte, la Comisión de Rescate y Formación de Valores Morales, Cívicos y Religiosos, mediante el oficio CRFVCMR-0019-2017 del 26 de julio del 2017, remite el resumen de actividades de los diferentes programas y subprogramas presupuestarios y áreas staff adscritas al Despacho, donde se incluye, entre otros, el Despacho de la Viceministra de Unidades Especiales, no así de las dependencias a su cargo, como lo es la Dirección General de Armamento.

Se consultó al Ing. Randall Vega Blanco, Presidente de la Comisión de Rescate y Formación de Valores Morales, Cívicos y Religiosos, quien indicó que este Ministerio por tener una estructura vertical, todo lo que esa Comisión emita en asuntos de ética y valores debe llegar a las jefaturas de las instancias a través de las jefaturas superiores.

Para conocer un aporte en el tema de la ética y valores, se consultó en la Policía de Control de Drogas, por cuanto es una dependencia con nivel de madurez diestro, en donde se nos indicó que las acciones en material ético y de valores a nivel de las instancias, muchas veces fallan por falta de compromiso, rotación de jefaturas, falta de conocimiento del tema y disposición de tiempo de quienes se ocupan de organizarlas. Igualmente, se consideró que la capacitación en el tema de ética y valores es muy importante.

De igual manera, la Vicaría Episcopal de la Fuerza Pública indicó que todos los miembros de la Comisión de Rescate y Formación de Valores Morales, Cívicos y Religiosos, deben asumir un proceso permanente de compromiso y responsabilidad que genere un impacto más significativo en la vivencia y educación, por lo cual es vital fortalecer las subcomisiones de valores en todas las dependencias de la Institución.

Como se puede observar, lo antes descrito se da por la falta de claridad en las políticas y directrices en materia de ética y valores, de parte de jefarcas y subordinados, representado en este caso por la Comisión de Rescate y Formación de Valores Morales, Cívicos y Religiosos, así como de las subcomisiones de valores y representantes ante dicha comisión.

En este sentido los incisos a) y b) de la “Ley General de Control Interno” № 8292, disponen lo siguiente:

*“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.

b) Desarrollar y mantener una filosofía y un estilo de gestión que permitan administrar un nivel de riesgo determinado, orientados al logro de resultados y a la medición del desempeño, y que promuevan una actitud abierta hacia mecanismos y procesos que mejoren el sistema de control interno”.

Asimismo, las “Normas para el Control Interno en el Sector Público”, emitidas por la Contraloría General de la República, en el capítulo II “Normas sobre Ambiente de Control”, indica:

“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”.

La falta de políticas y directrices claras en materia de ética y valores, provocaría que la Administración incurra en riesgo estratégico de incumplimiento de metas institucionales, donde es de suma importancia considerar las áreas vulnerables, dada la naturaleza de la institución.

1.4) Programa ético institucional

La jefatura de la Dirección General de Armamento desconoce algunos aspectos del programa ético institucional, tales como: liderazgo, establecimiento e interiorización del programa ético en esa dirección; así como el seguimiento a la

observancia, actualización del programa ético y participación en actividades de sensibilización de funcionarios en materia ética.

Se consultó en el Despacho de la Viceministra de Unidades Especiales, en donde se nos informó que el Programa de Ética y el Manual de Ética fue remitido a la Dirección de Servicios de Seguridad Privados, Dirección de Programas Policiales Preventivos, Dirección General de Armamento y Oficina de Igualdad y Equidad de Género, mediante el oficio 742-2015 DV-MFSE del 23 de octubre del 2015, para que cada una de las jefaturas realizara las actividades correspondientes en lo que respecta a ética y valores.

Por su parte, de la Comisión de Rescate y Formación de Valores, Cívicos, Morales y Religiosos tiene el Programa de ética 2015-2018 como guía de las diferentes actividades que pueden realizarse en las instancias y el mismo se distribuyó a las jefaturas superiores, para la respectiva remisión a todas las jefaturas de las instancias ministeriales, pero dicho programa no fue remitido al Despacho de la Viceministra de Unidades Especiales.

Sin embargo, dicho programa de ética fue recibido en la Dirección General de Armamento y, según información suministrada por el Director de esa instancia, fue enviado a las jefaturas de las instancias que conforman esa Dirección, para la comunicación y puesta en práctica de los colaboradores. No obstante, en los oficios aportados como respaldo de lo que consta, es la solicitud de información sobre la puesta en conocimiento de los funcionarios del *“Manual de Ética y Valores Institucional”*.

Asimismo, el Director de la Dirección General de Armamento, indicó desconocer los programas o estrategias de proyección de la Comisión de Rescate y Formación de Valores, Cívicos, Morales y Religiosos.

En este sentido, es preciso recalcar lo establecido en la norma 2.3) de las Normas de control interno para el Sector Público; misma que estipula textualmente:

“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.”

Es importante indicar que, el desconocimiento del programa ético institucional, por parte de jefaturas, podría provocar riesgos de cumplimiento de las actividades previamente planificadas, al mismo tiempo que imposibilitaría abarcar todos los temas requeridos a nivel institucional, para el fortalecimiento de la ética y el rescate de valores cívicos, morales y religiosos.

1.4) Ambiente ético

Se consultó a las jefaturas de las diferentes instancias sobre el acceso de los funcionarios a los niveles de la organización para manifestar inquietudes y comentarios sobre la ética y se determinó que, de la Dirección General de Armamento se desconoce si existen niveles de acceso institucionales, para manifestar inquietudes o comentarios, respecto a la ética institucional.

Lo antes expuesto ocurre por cuanto la Dirección General de Armamento desconoce si las estrategias y los programas, se han comunicado con suficiente claridad, regularidad y amplitud.

En este sentido, las “*Normas de Control Interno para el Sector Público*” N-2-2009-CO-DFOE, emitidas por la Contraloría General de la República, en cuanto a la comunicación establecen lo siguiente:

“5.7 Calidad de la comunicación

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer los procesos necesarios para asegurar razonablemente que la comunicación de la información se da a las instancias pertinentes y en el tiempo propicio, de acuerdo con las necesidades de los usuarios, según los asuntos que se encuentran y son necesarios en su esfera de acción. Dichos procesos deben estar basados en un enfoque de efectividad y mejoramiento continuo”.

El desconocimiento por parte de los funcionarios(as) de la institución, sobre aspectos importantes de ética y valores, como son los canales de comunicación, haría incurrir a la Administración en riesgo de incumplimiento de objetivos institucionales para el fortalecimiento de la ética, así como el rescate y formación de valores morales, cívicos y religiosos.

II. CONCLUSIONES

Del estudio realizado sobre la ética institucional del año 2017, se desprende las siguientes conclusiones:

- 2.1) La Autoevaluación de Control Interno Institucional es un proceso en el que cada unidad se ubica en el nivel de madurez institucional que considera; no obstante en nuestra revisión para el año 2017, varias instancias se ubicaron en el nivel incipiente y novato.
- 2.2) Para las acciones de mejora formuladas por las instancias con niveles de madurez incipiente es importante que desde la estructura jerárquica se brinde la dirección, orientación y seguimiento de planes de acción de mejora, para lograr un avance o progreso homogéneo en el tema de ética y valores.
- 2.3) A nivel institucional es necesario que se tengan políticas y directrices claras, para la realización de actividades de ética y valores, de tal manera que haya integración de todas las instancias del Ministerio.
- 2.4) El Director General de Armamento desconoce los programas o estrategias de la Comisión de Rescate de Valores Morales, Cívicos y Religiosos del Ministerio, situación que debilita el Sistema de Control Interno en su componente Ética.
- 2.5) La comunicación entre las instancias y los niveles superiores en materia ética requiere ser constante, al igual que la activación de canales eficaces que permitan una interacción oportuna al abordar los temas de ética y valores.

III. RECOMENDACIONES

Para coadyuvar con la Administración en el fortalecimiento de la ética, rescate y formación de valores morales, cívicos y religiosos del Ministerio de Seguridad Pública, se recomienda a ese Despacho, ordenar a las instancias responsables, el cumplimiento de las siguientes acciones:

- 3.1) Solicitar al Ing. Randall Vega Blanco, *Presidente de la Comisión de Rescate y Formación de Valores Morales, Cívicos y Religiosos*, el cumplimiento de las siguientes acciones:
 - a) Definir en conjunto con los miembros de la Comisión, los mecanismos de coordinación, control y seguimiento idóneos y oportunos, para que las instancias

que se autoevalúan en niveles incipiente y novato en el atributo Ética tengan el apoyo jerárquico correspondiente para aspirar a niveles superiores.

Para el cumplimiento de esta recomendación se considera un plazo de 30 días hábiles, posterior al recibo de la instrucción superior.

- b) Implementar los mecanismos y lineamientos necesarios para garantizar que todas las instancias del Ministerio, reciban de las jerarquías la dirección y orientación, en todo lo que respecta a la ética y valores.

Para el cumplimiento de esta recomendación se considera un plazo de 30 días hábiles, posterior al recibo de la instrucción superior.

- c) Revisar las políticas y directrices emitidas por la Comisión que preside, para garantizar que todas las jerarquías y titulares subordinados tengan claridad de la responsabilidad sobre la integración de las dependencias a cargo, en cuanto a las actividades de ética y valores.

Para el cumplimiento de esta recomendación se considera un plazo de 30 días hábiles, posterior al recibo de la instrucción superior.

- d) Efectuar la revisión del programa de ética institucional 2015-2018, para que se tomen las previsiones en cumplimiento de todas las actividades previamente planificadas.

Para el cumplimiento de esta recomendación se considera un plazo de 30 días hábiles, posterior al recibo de la instrucción superior.

- e) Dar a conocer institucionalmente o a través de los representantes en la Comisión que preside, los canales de comunicación que se tienen a disposición, para que los funcionarios(as) puedan acceder oportunamente los niveles superiores para tratar asuntos de ética y valores.

Para el cumplimiento de esta recomendación se considera de 30 días hábiles, posterior al recibo de la instrucción superior.

- 3.2) Solicitar a la Máster María Fullmen Salazar Elizondo, Viceministra de Unidades Especiales, el cumplimiento de las siguientes acciones:

- a) Dar el seguimiento oportuno de los asuntos de ética y valores de las instancias que dependen jerárquicamente de ese Despacho, en especial de la Dirección General de Armamento, con la finalidad de que tengan la dirección y apoyo necesario en la realización de las actividades previamente programadas.

Para el cumplimiento de esta recomendación se considera un plazo de 5 días hábiles.

- b) Establecer los mecanismos de acción que garanticen para el año 2018, el cumplimiento de las actividades pendientes del programa de ética y valores, en las dependencias adscritas a ese Despacho, según las actividades previamente programadas.

Para el cumplimiento de esta recomendación se considera un plazo de 30 días hábiles, posterior al recibo de la instrucción superior.

- c) Mantener comunicación constante con las jefaturas de las dependencias adscritas a ese Despacho, en lo que respecta a ética y valores, a fin de dar un acompañamiento y seguimiento en el cumplimiento de las acciones propuestas sobre ética y valores, según programa de la ética institucional 2015-2018.

Para el cumplimiento de esta recomendación se considera un plazo 5 días hábiles, posterior al recibo de la instrucción superior.

No omitimos recordar al señor Ministro, que su Despacho dispone de 30 días hábiles, para ordenar a las instancias responsables las acciones que se incluyen en este informe, de conformidad con lo dispuesto en el artículo N° 37 de la “Ley General de Control Interno” N° 8292.

Atentamente;

Douglas Elioth Martínez
AUDITOR INTERNO

Miam