



# INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

AI-2023-Inf-05

## INFORME SOBRE LA ÉTICA EN EL MUSEO NACIONAL DE COSTA RICA

Órgano al que se dirige el informe:  
JUNTA ADMINISTRATIVA  
MUSEO NACIONAL DE COSTA RICA

DICIEMBRE DE 2023



## PRESENTACIÓN

En el segundo semestre de este año la Contraloría General de la República solicita la realización de un estudio sobre la ética en las instituciones en el Gobierno por lo tanto, este documento comprende el resultados final del análisis de la situación actual de la cultura de la ética en el Museo Nacional de Costa Rica.

Nuestro trabajo se realizó de conformidad con las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, R-DC-119-2009 de la Contraloría General de la República y de las Normas Generales de la Auditoría para el Sector Público (R-DC-64-2015).

La validez de la información contenida en este informe impreso queda sujeto a la firma original del Auditor Interno y el sello de la Auditoría Interna del Museo Nacional de Costa Rica, o la firma digital del Auditor Interno si el documento es entregado en forma electrónica.

Lic. Freddy Ant. Gutiérrez Rojas

**AUDITOR INTERNO**

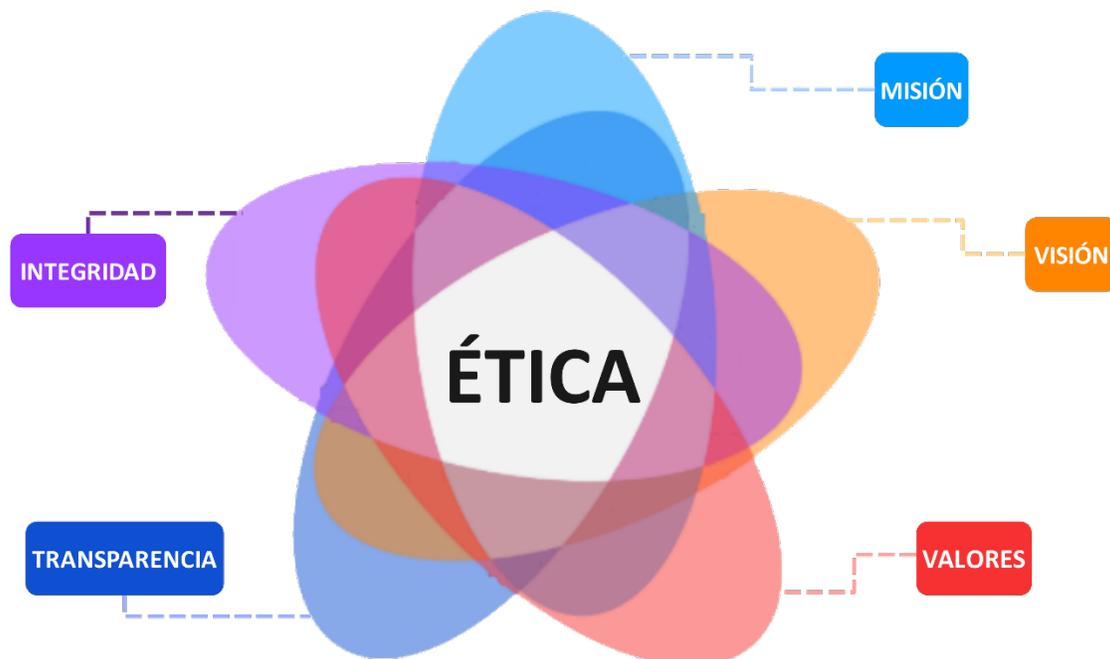


## SINOPSIS DE LA EVALUACIÓN

La ética son los valores y normas surgidos de la cultura de la Institución (de su misión y visión), cuyo objetivo es contribuir a mejorar aspectos con el entorno en el que opera, el clima laboral, la igualdad, el respeto a los derechos, etc.

La ética toma la forma de un código ético, a través del cual, guía su actividad diaria, su toma de decisiones, la gestión de los trabajadores y el papel que desempeña o quiere desempeñar dentro de la sociedad.

En el caso del Museo Nacional se debe trabajar para insertar la ética en sus quehaceres diarios y fomentar la adopción de las normas éticas en sus funcionarios.



## INDICE



# AUDITORÍA INTERNA

AI-2023-Inf-05 4

1. OBJETIVO	5
1.1. PROMOCION DE LA ETICA	7
2. ALCANCE Y LIMITACIONES	5
3. METODOLOGÍA	6
4. HALLAZGOS	7
4.2. INDUCCION Y CAPACITACION CONTÍNUA EN MATERIA DE ÉTICA E INTEGRIDAD	9
4.3. TALENTO HUMANO	9
4.4. GESTIÓN DE RIESGOS	10
4.5. TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN	10
4.6. DENUNCIA Y APLICACIÓN DEL REGIMEN DISCIPLINARIO	11
5. CONCLUSIONES	13
6. RECOMENDACIONES	14
6.1. A LA JUNTA ADMINISTRATIVA	14
6.2. A LA DIRECTORA GENERAL	15
6.3. AL JEFE DE GESTIÓN AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	15
7. DISPOSICIONES FINALES	16



## INFORME DE AUDITORÍA INTERNA AI-2022-Inf-05

# INFORME SOBRE LA ÉTICA EN EL MUSEO NACIONAL DE COSTA RICA

## 1. OBJETIVO

Determinar el grado de cumplimiento de la cultura de la ética en el Museo Nacional de Costa Rica y su reflejo en el quehacer de su gestión.

## 2. ALCANCE Y LIMITACIONES

Para la ejecución del trabajo se observaron las políticas definidas en el Normas de Control Interno para el Sector Público, N-2-2009 - CO-DFOE, Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y servidores públicos en general, D- 2-2004-CO.

Asimismo, se observó lo estipulado en la siguiente normativa:

- \* Ley General de Control Interno
- \* Ley de Administración Pública
- \* Ley Marco de Empleo Público
- \* Normas de Control Interno para el Sector Público n-2-2009-CO-DEFOE
- \* Manual para la Elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público
- \* Lineamientos para las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores institucionales



No se presentaron limitaciones en esta auditoría

### 3. METODOLOGÍA

De acuerdo con la "Guía de la Auditoría de Gestión de la Integridad Pública" proporcionada por la Contraloría General de la República se evaluó los siguientes aspectos:

1. Componente: **Promoción de la Integridad Pública**
2. Componente: **Control de Riesgos para la Integridad Pública**
3. Componente: **Detección y Sanción de Conductas Contra la Integridad Pública**

Para el desarrollo de esta auditoría se utilizó la información suministrada en las entrevistas a funcionarios de las diferentes Unidades, así como las respuestas a las consultas y requerimientos de información planteadas por escrito ante los siguientes funcionarios de esta institución:

- \* Lic. Ronny Alfaro Núñez, Asistente de la Dirección General (persona enlace con la Auditoría)
- \*\* Licda. Mario José Chinchilla, Planificadora,
- \* Lic. Jerry González Monge, Jefe Gestión Auxiliar de Recursos Humanos
- \*\* Licda. Marlene Perera García, Asesora Legal
- \*\* Lic. Pablos Soto Rodríguez, Encargado del Área Financiero Contable
- \* Licda. Maribel Mendieta Azofeifa, Periodista del Área de Comunicación
- \*\* Ing. Julián Córdoba, Jefe de Informática



## 4. HALLAZGOS

### 4.1. PROMOCION DE LA ETICA

La visión y misión del Museo Nacional está orientado hacia el fin social sobre la educación y el patrimonio histórico y cultural de la Nación.

Las actividades sustantivas son desarrolladas por sus departamentos:

- \*\* Protección del Patrimonio Cultural y Natural
- \*\* Antropología e Historia,
- \*\* Historia Natural,
- \*\* Proyección Museológica y
- \*\* Museos Regionales

Todos están orientados hacia el propósito de la Institución.

El Museo Nacional de Costa Rica en la actualidad carece de una Comisión Institucional de Ética y Valores, al mismo tiempo, Salvo la Auditoría Interna, no cuenta con un Código de ética y Conducta que contemple los compromisos éticos de las personas funcionaras, de titulares subordinados y de la institución.

Lo anterior se presenta aun cuando se haya establecido mediante el Decreto Ejecutivo N° 23944-J-C “ Reforma e Integra Comisión Nacional Rescate Valores Morales Cívicos” publicado en la Gaceta N° 25 del 03 de febrero de 1995 en el artículo 8 lo siguiente:

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

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



## AUDITORÍA INTERNA

AI-2023-Inf-05 8

*El jerarca u órgano superior determinará el número de integrantes necesarios en la comisión.*

*Una vez conformada, sus miembros elegirán de su seno, entre otros cargos, el presidente.”*

De conformidad con la evaluación realizada, se comprueba que el Museo Nacional no ha cumplido con esta norma sobre la ética.

Este tema es competencia del Jerarca, quien debe conformar una comisión que se avoque a realizar un diagnóstico general de la integridad en la gestión del Museo, así como promover los valores que deben ser compartidos por los funcionarios de Museo.

De lo anterior se deriva que, al no existir dicha comisión, no hay una política Institucional sobre Gestión Ética, por lo que el Jerarca Superior no recibe informes sobre el plan de acción de la Gestión Ética en el Museo Nacional

Se realizó una verificación en las Actas de la Junta Administrativa relacionado con la discusión del tema de la ética (para lo cual se revisaron las actas de desde año 1998) según lo revisado no consta en las actas que se haya discutido sobre esta cuestión, salvo en la Sesión N° 1.008 del 25 de Mayo de 2008 en la que se aprueba el Código de Ética de la Auditoría Interna (Acuerdo A-11-1.008); así como en otras Sesiones donde se aprueban disposiciones internas de la Auditoría que incorporan el componente de la integridad de sus funcionarios.

La Contraloría General de la República en las Normas de Control Interno para el Sector Público en la norma 2.3 sobre el fortalecimiento de la Ética Institucional, dispone:

*“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”*

EL Museo Nacional no ha cumplido con la integración de un Comité Institucional de Ética y Valores y la implementación de un Código de Ética y Conducta.



### 4.2. INDUCCION Y CAPACITACION CONTÍNUA EN MATERIA DE ÉTICA E INTEGRIDAD

No existe un programa Institucional formal y continuo de inducción a los funcionarios relacionados con la integridad, ética, y anticorrupción. En lo que respecta a las funciones del puesto sus deberes y responsabilidades se les indica durante la inducción en el puesto que concursaron y fueron nombrados.

En cuanto a la capacitación a los funcionarios del Museo Nacional en materia de ética y anticorrupción, tampoco existe un programa formal y continuado debidamente establecido, lo que se hace es aprovechar cursos sobre ética que imparten otras instituciones y queda a voluntad de los trabajadores si se suscriben o no.

En cuanto a aspectos de inducción como ética y anticorrupción con relación a otras personas externas a la institución no hay un programa establecido para que los funcionarios procedan de acuerdo con las personas que atienden. De igual forma, la institución no 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.

Es importante resaltar que el Museo Nacional de Costa Rica cuenta con una sección en su página web sobre transparencia, así como también se tiene la posibilidad de presentar denuncias relacionadas con Patrimonio Arqueológico.

### 4.3. TALENTO HUMANO

La institución no tiene un perfil de puestos propio, utiliza el perfil de la Dirección General del Servicio Civil el denominado "Clases y Especialidades de Carrera Administrativa y el Manual de Clases y Especialidades", con los cuales se utilizan para definir el perfil de la persona aspirante al puesto.

Igualmente, en el proceso de reclutamiento y selección del personal, se hacen pruebas de conocimiento específico sobre el área de trabajo que requiere cubrirse. En esta etapa lo hace el Jefe del Departamento solicitante, el Jefe Inmediato (en caso de que exista esta jefatura), y el jefe de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar.



## AUDITORÍA INTERNA

AI-2023-Inf-05 10

En cuanto a la evaluación del desempeño se utiliza una sola herramienta que da seguimiento durante el año, esta está dividida en Planificación (que se realiza en diciembre de cada año), Seguimiento (se hace en junio de cada año), Evaluación (se realiza en febrero de cada año).

En el Museo Nacional actualmente no se ha realizado un estudio institucional de clima laboral en donde se contemplen aspectos de la ética y valores institucionales. El Ministerio de Cultura está aplicando un mapeo de Clima Laboral para todo el Ministerio y sus Adscritas con el fin de conocer el clima laboral del Ministerio.

### 4.4. GESTIÓN DE RIESGOS

La institución no cuenta con normativa interna sobre Integridad Pública que tutele el deber de probidad en la función pública.

Tal como se indicó el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) de la institución se encuentra en la primera fase de implementación. Se está trabajando con el Sistema de Valoración de Riesgos (base de datos que ayudará en el mejoramiento del sistema). Por lo que las áreas se integrarán conforme vaya avanzando la implementación del SEVRI.

Actualmente no se está dando seguimiento a los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad en el Institución.

### 4.5. TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN

El Museo Nacional cuenta con la con la página web <https://www.museocostarica.go.cr> la que contiene información especializada (arqueología, Historia Natural, Historia de Costa Rica así como servicios de Biblioteca Virtual, Orígenes, Sitios Cacicales).



Además, contiene la página TRANSPARENCIA en la cual se muestran los aspectos importantes para la información a la ciudadanía sobre el quehacer del Museo Nacional en los que se puede informar sobre:

- El marco normativo del Museo Nacional,
- Su estructura orgánica,
- Directorio Institucional,
- Planes institucionales,
- Plan Operativo,
- Informes de Auditoría,
- Denuncias sobre destrucción del patrimonio arqueológico.

El Museo Nacional tiene en su página web en el subsitio Jerarcas y Decisiones las actas desde 1975, las cuales son transcripciones de las intervenciones de cada miembro de la Junta, la información se está actualizando cada 4 meses.

#### 4.6. DENUNCIA Y APLICACIÓN DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

El Reglamento Autónomo de Servicio del Museo Nacional de Costa Rica no cuenta con una sección donde se incorpore el manejo de las conductas ímprobas, fraudulentas o corruptas, existe el artículo 119 sobre las Obligaciones de los Funcionarios en el inciso 9 el cual indica el deber de denunciar ante la Dirección General o la Auditoría Interna o autoridades estatales sobre los hechos incorrectos o delictuosos que llegaren a su conocimiento.

Salvo por la Auditoría Interna, en el Museo Nacional no existen en la actualidad canales internos para la recepción de denuncias.

Por lo tanto, el Museo Nacional de Costa Rica no tiene un medio debidamente establecido para la presentación de denuncias ante actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad. Así lo indica la Sra. Maribel Mendieta, del área de Comunicaciones, mediante oficio PM-2023-O-307 en donde expone:



## AUDITORÍA INTERNA

AI-2023-Inf-05 12

*En atención a las consultas planteadas en el Oficio AI-2023-O-66, con motivo de la Auditoría de la Gestión de la Integridad Pública implementada por la Contraloría General de la República, le detallo que no tengo conocimiento de que exista un procedimiento específico para el Museo Nacional de Costa Rica -MNCR- para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.*

*(...)*

*Con respecto a los medios por los cuales se divulga a la población institucional de los medios para la presentación de denuncias ante presuntos actos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad, al respecto podríamos mencionar como uno de los principales medios de comunicación interna el correo electrónico institucional y el grupo: [listamuseonac@museocostarica.go.cr](mailto:listamuseonac@museocostarica.go.cr) en el cual se encuentran incluidos todos los correos de los funcionarios del Museo.*

Por su parte la Auditoría Interna del Museo Nacional en conjunto con las demás auditorías del sector Cultura desarrollaron el documento denominado "Directriz AI-SC-2021 Lineamientos para la Atención de Denuncias de Presuntos Hechos Irregulares, publicado en el Alcance N° 21 a la Gaceta N° 191 del martes 5 de octubre de 2021. En la cual deben realizar el análisis de los presuntos hechos irregulares de una forma razonada, mediante un procedimiento sistemático y objetivo orientado a determinar la existencia o no de elementos de juicio necesarios para la eventual apertura de un procedimiento administrativo y/o judicial, donde se deberán considerar las presuntas responsabilidades administrativas, gremiales, civiles o penales.



## 5. CONCLUSIONES

Según la evaluación efectuada el Museo Nacional de Costa Rica actualmente carece de una Comisión Institucional de Ética y Valores, aspecto que el Jerarca Superior deberá resolverlo creando una comisión que se avoque a crear un Código de Ética y Valores.

No existen programas de inducción sobre la integridad ética y anticorrupción igualmente no existe un plan de formación para el personal relacionada con datos abiertos y el derecho de los ciudadanos a la información pública.

Lo perfiles de puestos no contemplan la ética y los valores, ya que el instrumento que utiliza la Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar son los manuales del Servicio Civil. Así mismo en el proceso de reclutamiento y selección de personal se hacen pruebas específicas de cada puesto.

La evaluación de desempeño se hace mediante tres evaluaciones durante el año Planificación, Seguimiento y Evaluación todas debidamente registradas por el jefe de departamento y la oficina de la Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar.

En la actualidad el Museo Nacional no ha realizado un estudio de clima organizacional en donde se contemple la ética en la institución, tampoco se han hecho evaluaciones sobre la percepción sobre las personas en puestos de jefatura.

En cuanto a la gestión de riesgos no existe normativa interna sobre la Integridad pública. El SEVRI se encuentra actualmente en la primera de fase de implementación y no hay un seguimiento de los riesgos de corrupción, fraude o faltas al deber de probidad.

Con respecto a la Transparencia de la información el Museo Nacional a través de la página web <https://www.museocostarica.go.cr> pone a disposición del público en el subsitio Transparencia la información relevante sobre el Jerarca, presupuesto, proveeduría, recurso humano, etc.

Sobre las denuncias no se contemplan canales internos para la recepción de denuncias. La Auditoria Interna contempla de su normativa la Directriz AI-SC-2021 Lineamientos para la Atención de Denuncias de Presuntos Hechos Irregulares.



## 6. RECOMENDACIONES

### 6.1. A LA JUNTA ADMINISTRATIVA

- 6.1.1. Se recomienda a la Junta Administrativa del Museo Nacional la creación de una comisión Institucional de Ética y Valores conforme lo establece el Decreto Ejecutivo N° 23944 y sus modificaciones. **(AI-2023-Inf-05-1)**
- 6.1.2. Una vez creada la comisión, la Junta Administrativa solicite a la Comisión Institucional de Ética y Valores la creación de un Código de Ética y Conducta para los funcionarios de la Institución. **(AI-2023-Inf-05-2)**
- 6.1.3. Las autoridades superiores de la Institución deberán solicitar a la Comisión de Ética y Valores, diseñar un programa de inducción y de formación continua a los funcionarios sobre la integridad, ética y anticorrupción. **(AI-2023-Inf-05-3)**
- 6.1.4. Solicitar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar que, debido a la naturaleza de la competencia Institucional y la forma sobre cómo se realizan las actividades sustantivas, es imprescindible incorporar la evaluación ética y de integridad en las personas que deseen optar por un puesto en la Institución, tales como estudio de vida y costumbres, evaluación ética de los expedientes de personal de procedencia de los aspirantes que contemplen entre otras cosas: procedimientos administrativos, sanciones y sus motivos, entre otras cosas. **(AI-2023-Inf-05-4)**
- 6.1.5. Solicitar a la Comisión Institucional de Ética y Valores que se conforme, desarrollar normativa sobre la Integridad Pública de tal forma que se adhiera a los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados y que a su vez que responda a los riesgos de corrupción. **(AI-2023-Inf-05-5)**



## AUDITORÍA INTERNA

AI-2023-Inf-05 15

### 6.2. A LA DIRECTORA GENERAL

- 6.2.1. Solicitar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar se diseñe e implemente un programa formativo estructurado y periódico sobre la ética e integridad en el Museo Nacional de Costa Rica, así como y boletines e información estructurados y permanente sobre este tema. **(AI-2023-Inf-05-6)**
- 6.2.2. Solicitar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar en coordinación con la Unidad de TI, se diseñe e implemente un programa formativo estructurado y periódico sobre la información pública relacionada con datos abiertos, que permitan el uso de parte de terceros (usuarios, proveedores, y público en general) sobre el derecho al acceso a la información pública. **(AI-2023-Inf-05-7)**
- 6.2.3. Aunque el Sistema Especifico de Valoración de Riesgos está en la primera fase, se recomienda avanzar en la implementación de este de manera que se identifique, analicen, evalúen, se administren, los riesgos institucionales relevantes. **(AI-2023-Inf-05-8)**
- 6.2.4. La Institución debe desarrolla procedimientos para presentar denuncias el cual debe contemplar un canal interno para presentar las denuncias, un trámite diligente y transparente, así como preservar la confidencialidad del denunciante y prevenir posibles represalias laborales producto de la denuncia. **(AI-2023-Inf-05-9)**
- 6.2.5. En el caso de denuncias anónimas se debe desarrollar un procedimiento interno sobre cómo se deber tratar este tipo de denuncias. **(AI-2023-Inf-05-10)**

### 6.3. AL JEFE DE GESTIÓN AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS

- 6.3.1. Diseñar y/o adecuar los perfiles de puestos en los cuales contemplen la ética y los valores según las características sustantivas institucionales. **(AI-2023-Inf-05-11)**
- 6.3.2. Desarrollar un Instrumento Institucional para evaluar periódicamente el Clima Organizacional del Museo Nacional de Costa Rica que le permita identificar áreas o puntos críticos con oportunidad de mejora. **(AI-2023-Inf-05-12)**



## 7. DISPOSICIONES FINALES

En lo que respecta al presente informe, se tramitará conforme lo establecen los artículos 36, 37 y 38 de la Ley N° 8292 – Ley General de Control Interno, el Decreto N° 34424 - Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del Museo Nacional de Costa Rica y el Reglamento para la Atención de los Informes de la Contraloría General de la República y de la Auditoría Interna del Museo Nacional de Costa Rica, publicado en la Gaceta N° 242 del 17 de Diciembre de 2007.

Nuestro trabajo se realizó de conformidad con las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, R-DC-119-2009 de la Contraloría General de la República y de las Normas Generales de la Auditoría para el Sector Público (R-DC-64-2015).

Los resultados finales de esta evaluación fueron presentados ante el Lic. Jerry Gonzales Monge jefe Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar y el Lic. Ronny Alfaro Núñez Asistente de Dirección el día 08 de diciembre de 2023.

La validez de la información contenida en este informe impreso queda sujeto a la firma original del Auditor Interno y el sello de la Auditoría Interna del Museo Nacional de Costa Rica, o la firma digital del Auditor Interno si el documento es entregado en forma electrónica.

Lic. Freddy Ant. Gutiérrez Rojas  
**AUDITOR INTERNO**

Julio Madriz Fallas  
**AUDITOR DESIGNADO**

### NOTA:

**Por disposición de la Contraloría General de la República y al ser este estudio coordinado con ellos, la Auditoría Interna le debe remitir copia de este informe.**