

Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		
Macroproceso	Dirección Superior	
Proceso	Dirección Ejecutiva	
Subproceso	Dirección de Gestión del Recurso Humano	
Código 01.02.01.19-v1 Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS¹ de la institución		
Fecha de vigencia	01 de setiembre de 2022	
Elaborador:	Lic. Carlos Angulo Méndez Analista, Depto. Análisis Administrativo	
Revisor de procesos y procedimientos:	Lic. Daniel Rodríguez Salas Jefe, Depto. Análisis Administrativo	
Revisor técnico:	Lic. Cesar Soto Solís Jefe, Unidad de Relaciones Laborales	
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas Director de Gestión del Recurso Humano	
Observaciones:	El presente procedimiento atiende el requerimiento 4.1 del informe AUIG-15-19-0007 denominado “Informe de Resultados sobre la Auditoría de la Ética Institucional del CONAVI -2019”, como resultado al Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna del Consejo Nacional de Vialidad (en adelante CONAVI), y de conformidad con “La Guía Técnica de la Auditoría de la Ética (GT-01-2008)” emitido por la Contraloría General de la República, donde se establece la necesidad de realizar una auditoría de la ética institucional 2021- 0449, mediante oficio N° AUOF-15-20-0031 (221) remitido al Consejo de Administración, el día 30 de enero de 2019.	

¹ Se refiere al Reglamento Autónomo de Servicio del Consejo Nacional de Vialidad.

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 2 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

En oficio N° AUOF-15-20-0272 (219), emitido el 28 de julio de 2020, la Auditoría Interna, le solicita al Director Ejecutivo del CONAVI, que establezca el área responsable dentro de la estructura organizativa de la institución, para la atención de dicha gestión. No obstante, en respuesta a lo anterior, es que la Dirección Ejecutiva emite oficio N° DIE-06-2020-0970 (35), de fecha 08 de setiembre de 2020, indica textualmente lo siguiente:

“En atención a lo solicitado mediante oficio de referencia, se procede a informar que la atención de las denuncias de funcionarios sobre incumplimientos de la ética que sean sujeto de sanciones, deben ser atendidos por los entes legalmente establecidos que bien podrán ser la Unidad de Relaciones Laborales, la Contraloría de Servicios y la Auditoría Interna. Teniendo en cuenta que hay diferentes tipos de sanciones que aplican las jefaturas directamente y otras que debe ser elevadas al ministro, dependiendo de la gravedad de las mismas; siempre tomando en cuenta el debido proceso administrativo Reglamento Autónomo de Servicios, así como la Ley General de Administración Pública”.

Con base en lo anterior, es que se indica que las unidades organizativas responsables de atender las denuncias por incumplimientos a la ética, son: la Unidad de Relaciones Laborales, el Departamento de la Contraloría de Servicios y la Auditoría Interna.

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 3 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

A- Objetivo del procedimiento

Resolver de manera oportuna, eficaz y confidencial las denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el Reglamento Autónomo de Servicio de la institución, con el fin de determinar la verdad real de los hechos denunciados, ante alguna falta al deber de probidad.

B-1. Políticas operativas generales del procedimiento

Políticas operativas generales	
00.01	<p>En razón de los alcances e importancia de la gestión que realiza el CONAVI, se deberá evitar que se realicen actos contrarios al deber de prioridad o que sean tendientes a perpetuar la impunidad de sus funcionarios, por lo que, por principio general, es obligación de todas las personas funcionarias de la institución, denunciar ante las autoridades competentes este tipo de faltas.</p> <p>La omisión del deber de denuncia generaría una falta grave².</p>
00.02	<p>Todas las denuncias por conductas ímprobas, corruptas o fraudulentas presentadas por los funcionarios del CONAVI, se deberán apegar a lo indicado en las siguientes normas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de Costa Rica, en el artículo 33.³ • Ley N°2 del 27 de agosto de 1949, denominado: “Código de Trabajo”, en los artículos 404 al 410.⁴

² De conformidad con el artículo 9 del Reglamento a la Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, de fecha 12 de abril de 2005 y el artículo 103, inciso 12, del Reglamento Autónomo de Servicio del CONAVI, N°30941, MOPT, de fecha 20 de diciembre de 2002.

³ Se adjunta enlace:

https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

⁴ Se adjunta enlace:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 4 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 2694 del 22 de noviembre de 1960, denominada: “<i>Prohíbe Toda Clase de Discriminación en Materia Laboral</i>”.⁵ • Ley N°7476 del 03 de febrero de 1995, denominado: “<i>Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia</i>”.⁶ • Ley N°8968 del 07 de julio del 2011, denominada: “<i>Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales</i>”.⁷ • Ley N°4573 del 04 de mayo de 1970, denominado “<i>Código Penal, artículo 366 al 372</i>”.⁸ • Reglamento a la Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, de fecha 12 de abril de 2005.⁹ • Reglamento interno para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el Consejo Nacional de Vialidad.¹⁰ • Reglamento Autónomo de Servicios del Consejo Nacional de Vialidad, N°30941, MOPT, de fecha 20 de diciembre de 2002.¹¹
--	---

⁵ Se adjunta enlace:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=13488&strTipM=TC&IResultado=2&strSelect=sel

⁶ Se adjunta enlace:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803

⁷ Se adjunta enlace:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=70975&nValor3=85989

⁸ Se adjunta enlace:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=5027

⁹ Se adjunta enlace:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=53738

¹⁰ Se adjunta enlace:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=88280&nValor3=115271&strTipM=TC

¹¹ Se adjunta enlace:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=49935

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 5 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

	<ul style="list-style-type: none"> • O cualquier otra normativa atinente al tema.
00.03	<p>Las denuncias por conductas ímprobas, corruptas o fraudulentas serán atendidas por la unidad organizativa, de acuerdo a su competencia, obedeciendo la siguiente distribución:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. El Departamento de Contraloría de Servicios atenderá todo lo referente a las faltas en que puedan incurrir las personas funcionarias del CONAVI, que sean responsables de los servicios que presta la institución. II. La Unidad de Relaciones Laborales atenderá las denuncias en relación a faltas que contravengan lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Servicios del Consejo Nacional de Vialidad N° 30941-MOPT, de fecha 20 de diciembre de 2002, con respecto a los deberes y obligaciones de los funcionarios¹². III. La Auditoría Interna¹³ atenderá todas las denuncias relacionadas a faltas ocasionadas a la Hacienda Pública y Control Interno.
00.04	<p>De conformidad con la Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, así como el Reglamento Autónomo de Servicios del CONAVI, será obligación de las personas funcionarias de la institución denunciar los actos de corrupción que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones, la presentación de la denuncia por conductas ímprobas en sede administrativa, no libera de responsabilidad a la persona funcionaria de acudir ante el Ministerio Público o la instancia judicial o administrativa correspondiente para presentar la denuncia en procura de la defensa del</p>

¹² Mediante el procedimiento código 01.02.01.15-v1 Atención de conductas irregulares según lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicio del CONAVI y el formulario código F60.00.0.32 v1 Para la recepción de denuncias, mismos que se encuentran en la intranet institucional, en el apartado Análisis Administrativo y rigen a partir del 01 de diciembre de 2021.

Se adjunta enlace:

<https://CONAVI.go.cr/group/guest/normas-y-procedimientos>

¹³ Se puede registrar la denuncia mediante los formularios registrados en la intranet de CONAVI, en el apartado denominado "Auditoría interna".

Se adjunta enlaces de los formularios:

[Formulario de denuncia anónima](#) o [Formulario de denuncia a título](#)

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 6 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

	adecuado aprovechamiento del erario público y evitar todo tipo de corruptelas.
00.05	Todas las denuncias por conductas ímprobas, corruptas o fraudulentas podrán presentarse en forma escrita (oficio, correo electrónico, chat institucional o WhatsApp) ¹⁴ o verbal ¹⁵ , ante las unidades organizativas antes indicadas ¹⁶ .
00.06	Todas las denuncias por conductas ímprobas, corruptas o fraudulentas se gestionarán de manera confidencial, además, de los datos de la persona denunciante, durante la investigación e incluso después de esta etapa ¹⁷ .
00.07	Toda persona denunciante deberá cumplir con los requisitos mínimos requeridos en el momento de presentar una denuncia, siendo estos: <ul style="list-style-type: none"> I. Exposición clara y precisa de los eventos ocurridos: descripción de la situación, hora, lugar y elenco probatorio. II. Sujeto o sujetos relacionados con los hechos denunciados, tanto la persona denunciada como otras involucradas en la situación, de ser posible con su nombre completo.

¹⁴ a) Los correos electrónicos habilitados son los siguientes:

- cesar.soto@CONAVI.go.cr,
- randall.mora@CONAVI.go.cr
- recursos.humanos@CONAVI.go.cr

b) Los teléfonos habilitados son: [8869-5203](tel:8869-5203) y [8561-8973](tel:8561-8973)

¹⁵ Toda persona funcionaria del CONAVI que reciba una denuncia, tanto de un usuario externo como interno, deberá plasmar la misma mediante la utilización del formulario código F60.00.0.32 v1 Para la recepción de denuncias, mismos que se encuentran en la intranet institucional, en el apartado Análisis Administrativo. Una vez recibida la denuncia, la persona que la recibe deberá remitir la denuncia a la unidad organizativa correspondiente, según la política 00.03 del presente procedimiento.

¹⁶ De conformidad con el artículo 08 del Reglamento a la Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, de fecha 12 de abril de 2005.

¹⁷ De conformidad con el artículo 10 del Reglamento a la Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, de fecha 12 de abril de 2005.

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 7 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

	<p>III. Identificación de la persona denunciante, salvo los casos en que se presente una denuncia anónima¹⁸.</p> <p>IV. Medio para recibir notificaciones.</p> <p>V. Indicación de la presentación de la gestión en otras instancias.</p>
00.08	<p>Toda denuncia anónima que resulte temeraria o sin los datos mínimos para poder ser analizadas, será rechazada de oficio y únicamente se realizará un oficio sobre su archivo.</p> <p>No obstante, si la denuncia anónima reúne las condiciones mínimas necesarias para atenderla, la administración de manera oficiosa procederá a realizar una valoración de las conductas reportadas, de conformidad con el artículo 13 del Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N°32333.</p>
00.09	<p>La persona funcionaria de la unidad organizativa que acoja la denuncia, realizará un informe sobre el estudio de la denuncia y emitirá las recomendaciones pertinentes, para ser puesto de conocimiento del director(a) ejecutivo, de manera que sea trasladado al Ministro de Obras Públicas y Transportes, para que se establezca la necesidad o no, de iniciar un procedimiento administrativo¹⁹.</p>
00.10	<p>Ninguna denuncia podrá ser rechazada sin una resolución motivada, la cual, debe ser comunicada a las partes del proceso.</p>
00.11	<p>La persona funcionaria denunciante podrá conocer en cualquier momento el estado de la denuncia, esto al ser parte activa del proceso.</p>

¹⁸ Denuncia anónima: Es aquella noticia de un hecho o conducta presuntamente corrupta, que presenta una persona sin identificarse o mediante el uso de seudónimo o nombre falso, ante la Contraloría General de la República, la Procuraduría de la Ética Pública, la Administración y las auditorías internas de las instituciones y empresas públicas para que sea investigada, y que en caso de llegar a comprobarse, se establezcan las acciones correctivas respectivas y las sanciones correspondientes sobre los responsables, según el Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N° 32333.

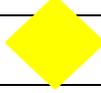
¹⁹ De conformidad con el criterio emitido por la Contraloría General de la República N° C-174-2018, de fecha 23 de julio del 2018.

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 8 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

B-2. Políticas operativas específicas del procedimiento

Políticas operativas específicas	
01.01	Una vez atendida y finalizada la atención de una denuncia, la jefatura de la unidad organizativa a cargo de resolver la denuncia, deberá remitir un informe al coordinador de gestión de la ética institucional, con el fin que se reguarde únicamente en calidad de dato estadístico.

C- Narrativa del procedimiento

N.º	Descripción del procedimiento	Responsable	Destino
01 Inicio	Completa formulario de denuncias. Formulario código F60.00.0.32 v1 para la recepción de denuncias.	Funcionario(a) de la unidad organizativa	02
02	Remite la denuncia y el formulario para recepción de denuncias ²⁰ .		03
03 Inicio	Recibe y registra la denuncia.	Jefatura de la unidad organizativa	
	¿Es una denuncia por incumplimiento al Reglamento Autónomo de Servicio del CONAVI?		No→04 Si→05
04	Revalora la denuncia para remitirlo a la unidad organizativa correspondiente.		Fin.
05	Recibe y registra denuncia.		

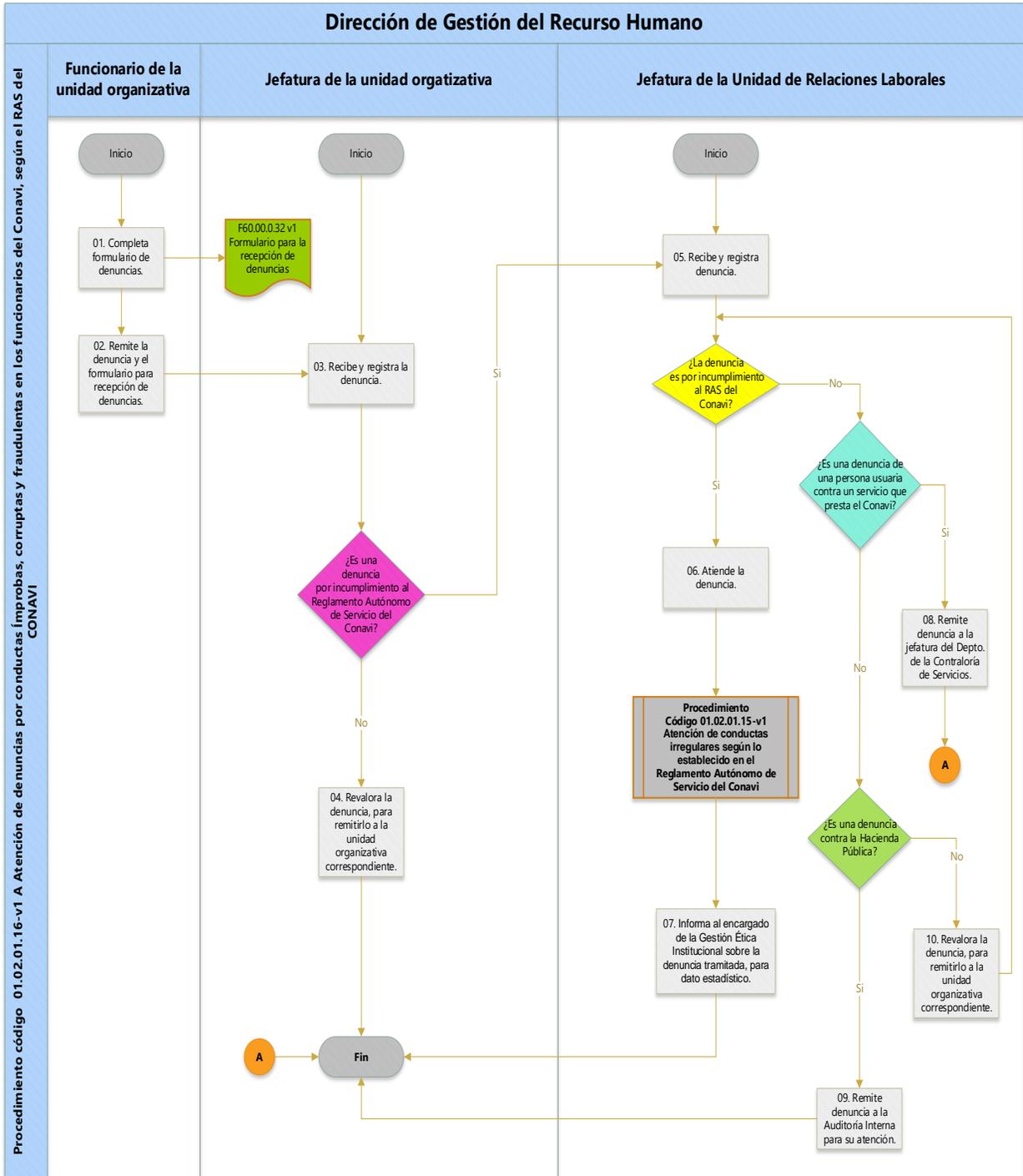
²⁰ En caso que la persona funcionaria requiera presentar la denuncia directamente en la unidad organizativa correspondiente (de acuerdo a su competencia), deberá realizar la gestión directamente en las instancias indicadas en la política 00.03 del presente procedimiento.

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 9 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

	¿Es una denuncia por incumplimiento al Reglamento Autónomo de Servicio del CONAVI?	Jefatura de la Unidad de Relaciones Laborales	Sí→ 06 No→ 
06	Atiende la denuncia, en utilización del Procedimiento Código 01.02.01.15-v1 Atención de conductas irregulares según lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicio del CONAVI.		07
07	Informa al encargado de la Gestión Ética Institucional sobre la denuncia tramitada, para dato estadístico.		Fin.
	¿Es una denuncia de una persona usuaria contra un servicio que presta el CONAVI?		Si→ 08 No→ 
	¿Es una denuncia contra la Hacienda Pública?		Sí→ 09 No→10
08	Remite denuncia a la jefatura del Depto. de la Contraloría de Servicios.		Fin.
09	En caso que sea una denuncia contra la Hacienda Pública: Remite denuncia a la Auditoría Interna para su atención.		Fin.
10	En caso que no sea una denuncia contra la Hacienda Pública: Revalora la denuncia, para remitirlo a la unidad organizativa correspondiente.		

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 10 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

D- Flujograma



	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 11 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

F- Riesgos operativos asociados al procedimiento

N°	Nombre del riesgo	Descripción	P	I	N
01	Acumulación excesiva de denuncias.	El desconocimiento de la jerarquía competente para dar por finalizado la denuncia cuando así corresponde, produce la acumulación de denuncias, tramitadas o sin tramitar, lo cual genera a su vez, que el denunciante desconozca el estado o resultado a de denuncia, y la actuación de las autoridades correspondientes.	4	2	42
02	Uso inadecuado de la información de la denuncia y la pérdida de confidencialidad	El desconocimiento de la persona funcionaria que atiende la denuncia, de los alcances de la ley contra la corrupción y enriquecimiento ilícito y su reglamento y ley general de control interno, en relación con el deber de confidencialidad de las denuncias, genera que la persona funcionaria revele información de manera accidental o con conocimiento de causa, sobre la investigación que realiza, lo cual podría generar sanciones administrativas y penales, pérdida de credibilidad en la gestión y la Administración, daño irreparable en la investigación.	4	2	42
03	No cumplimiento de las etapas procesales	La inadecuada atención o trámite de la denuncia por desconocimiento de la persona funcionaria sobre el procedimiento, normativa de aplicación, puede generar in irrespeto a las etapas procesales, al realizar acciones de forma improcedente o incluso en las omisiones de	4	2	42

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 12 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

N°	Nombre del riesgo	Descripción	P	I	N
		actuaciones propias del proceso; lo que podría provocar un daño moderado a irreparable de la investigación o pérdida de credibilidad de la investigación.			

P=Probabilidad:

Probabilidad	Valor	Descripción
Remota	1	Puede ocurrir solo en circunstancias excepcionales. Es muy poco probable que el evento se presente y no se detectan vulnerabilidades que aumenten su probabilidad de ocurrencia. En condiciones excepcionales se podría presentar un evento en el año.
Poco Probable	2	Es poco probable que el evento suceda, pero podría ocurrir en algún momento. Se detectan situaciones que permiten estimar que este evento podría suceder al menos una vez en un período de cinco a diez meses
Posible	3	El evento podría ocurrir en algún momento. Se detectan situaciones que permiten estimar que este evento podría suceder al menos una vez cada tres a cinco meses
Probable	4	Es probable que ocurra un evento de esta naturaleza, en la mayoría de las circunstancias. Se detectan situaciones que permiten estimar que este evento podría suceder al menos una vez en un período de uno a tres meses
Cierto	5	Certeza (inminente), se espera que ocurra un evento de esta naturaleza en la mayoría de las circunstancias. Se detectan situaciones que permiten estimar que este evento ha sucedido o podría suceder al menos una vez en un período de un mes.

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 13 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

I=Impacto (consecuencia):

Consecuencia	Valor	Descripción
Insignificante	1	Mínima pérdida financiera o mínima afectación al normal desempeño de los procesos. La ocurrencia del evento del riesgo identificado no tendría efecto en la actividad ni sobre sus objetivos. El incidente no tiene consecuencia alguna.
Bajo	2	Baja pérdida financiera o afectación menor al normal desempeño de los procesos. La ocurrencia del evento causaría pérdidas menores o incrementos bajos en términos de costo y tiempo. Los requerimientos y objetivos pueden ser alcanzados. El incidente tiene una consecuencia estrictamente interna y de bajo impacto.
Moderado	3	Mediana pérdida financiera o mediana afectación al normal desempeño de los procesos. La ocurrencia del evento causaría pérdidas moderadas o incrementos en términos de costo y tiempo, pero los objetivos importantes pueden aún lograrse. El incidente tiene un impacto visible desde fuera del área (otras áreas del servicio, contribuyentes, público en general), pero no es significativo en el contribuyente externo e interno.
Significativo	4	Alta pérdida financiera o alta afectación al normal desempeño de los procesos. La ocurrencia del evento causaría pérdidas severas o incrementos considerables en términos de costo y tiempo, que amenazan el alcance de objetivos intermedios. El incidente afecta en forma significativa el servicio al contribuyente; afecta áreas del servicio, contribuyentes, y público en general. Se podrían perder oportunidades del negocio importantes o causar la pérdida de contribuyentes
Crítico	5	Enorme pérdida financiera o afectación total al desempeño de los procesos. La ocurrencia del evento causaría fallas, pérdidas o consecuencias inaceptables para el logro de los objetivos fundamentales. Se afecta severamente el servicio al contribuyente, lo que destruye la confianza de las partes afectadas (otras áreas del servicio, contribuyentes, y el público en general). Puede provocar una masiva declinación del negocio.

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 14 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

N=Nivel del Riesgo Inherente y criticidad. Probabilidad e Impacto

Determinación de la Criticidad o Nivel del Riesgo Inherente

		Impacto				
		Crítico (5)	Significativo (4)	Moderado (3)	Bajo (2)	Insignificante (1)
Probabilidad	Cierto (5)	55	54	53	52	51
	Probable (4)	45	44	43	42	41
	Posible (3)	35	34	33	32	31
	Poco probable (2)	25	24	23	22	21
	Remota (1)	15	14	13	12	11

Parámetros de Criticidad

Criticidad	Extremo (4)	Alto (3)	Moderado (2)	Bajo (1)
Rango	55 54 53 45 44 35 34 25	52 43 42 33 24 15	51 41 32 23 14 13	31 22 21 12 11

Criterios de Criticidad

Riesgo Extremo	Cuando su materialización puede afectar severamente el servicio, se puedan perder oportunidades importantes o causar un daño grave la imagen de la institución ante el público, o autoridades (incluyendo entes reguladores), así como verse afectada severamente su operativa, de tal manera que exponga a la entidad a pérdidas cuantiosas o sanciones legales y administrativas.
Riesgo Alto	Cuando materialización del evento y riesgo puede afectar el producto o servicio, se puedan perder oportunidades y desmejorar la imagen de la institución, con lo cual podrían perderse contribuyentes o verse afectada su operativa en forma significativa.
Riesgo Moderado	Cuando su materialización represente un peligro potencial de impacto estrictamente a lo interno de la entidad; aunque no significativo para los contribuyentes, o entes reguladores.
Riesgo Bajo	Cuando su materialización no acarrea consecuencias significativas para la entidad.

	Atención de denuncias por conductas ímprobas, corruptas y fraudulentas en los funcionarios del CONAVI, según el RAS de la institución		01.02.01.19-v1	Página 15 de 15
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez	Analista, Depto. de Análisis Administrativo	01 de setiembre de 2022	Versión 1
Revisor de procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas	Jefe, Depto. de Análisis Administrativo		
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís	Jefe, Unidad de Relaciones Laborales		
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas	Director de Gestión del Recurso Humano		

G- Tabla de Trazabilidad

Primera Versión	
Elaborador	Lic. Carlos Angulo Méndez Analista del Departamento de Análisis Administrativo
Revisor del procedimiento	Lic. Daniel Rodríguez Salas Jefe del Departamento de Análisis Administrativo
Revisor técnico	Lic. Cesar Soto Solís Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales
Aprobador	Lic. Randall Mora Rojas Director de Gestión del Recurso Humano
Vigente	01 de setiembre de 2022