

1 **ACTA ORDINARIA 05-2023.** Acta número cinco correspondiente a la sesión extraordinaria  
2 número cinco celebrada por la Junta Directiva del Servicio Nacional de Aguas  
3 Subterráneas, Riego y Avenamiento (SENARA) a las quince horas con cincuenta y tres  
4 minutos del diecisiete de febrero de dos mil veintitrés, presidida por el señor Erick Ramón  
5 Jara Tenorio, Vicepresidente ejarat@mag.go.cr, con la asistencia virtual de los siguientes  
6 miembros en las direcciones electrónicas que para cada uno de ellos se indica a  
7 continuación: Sra. Jennifer Arnáez Carrillo jarnaezc@gmail.com, Sr. Juan Carlos Mora  
8 Montero jc.mora.montero@gmail.com, Sr. Luis Francisco Renick González  
9 renick50@hotmail.com, Sra. María Del Rocío Peralta Arrieta rous85201@gmail.com, Sra.  
10 Priscila Zeledón García pzeledon@mag.go.cr, Sr. Osvaldo Quirós Arias, Gerente General  
11 oquiros@senara.go.cr y Daniela Carmona Solano, Secretaria de Actas  
12 dcarmona@senara.go.cr.

13 Ausente: Sr. Giovanni López Jiménez, Director Jurídico.

14 Ausente sin justificación: Sr. Víctor Julio Carvajal Porras, Presidente.

15 Invitada: Sra. Kattia Hidalgo Hernández, Coordinadora de Planificación Institucional.

16 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, ok, muy buenas tardes al ser las 3 y 53 minutos del 17 de  
17 febrero del 2023, damos inicio a esta sesión extraordinaria número 2-2023 que se está  
18 realizando mediante la plataforma TEAMS. Esta sesión extraordinaria tenemos capítulo  
19 único, que es el inducción sobre el sistema de control interno institucional, inducción que  
20 será facilitada por doña Kattia, Directora de Planificación Institucional, Kattia Hidalgo  
21 Hernández, entonces le damos la bienvenida a doña Kattia, buenas Kattia ¿cómo estás?

22 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, muy buenas tardes, muy bien gracias a Dios.

23 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, excelente, me alegro mucho. Igual, le doy la bienvenida  
24 también a los compañeros de Junta Directiva y nos acompaña don Osvaldo de SENARA y  
25 doña Daniela Carmona, entonces sin más preámbulo, te damos la palabra.

26 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, perfecto, bueno como ustedes ya conocen esta sesión la  
27 solicitamos si mal no recuerdo para hacer una sesión de inducción en materia de sistema  
28 de control interno institucional, acordamos anteriormente que íbamos a hacer una sesión  
29 de control interno, una específica para control interno y otra específica para valoración de  
30 riesgo, sistema específico de valoración del riesgo por sus siglas SEVRI. Hoy solo vamos a

1 tratar o voy a hacer una presentación, espero que sea en el menor corto tiempo verdad,  
2 que no más allá del tiempo establecido, sí sé que vamos a tener la disponibilidad para  
3 tratar este tema y me voy a referir básicamente solo al tema de sistema de control interno.  
4 Voy a mostrar la presentación y si ustedes gustan, al final de la misma yo establecí un  
5 aspecto ahí, una lámina, una diapositiva para que revisemos o hagamos consultas o  
6 comentarios, observaciones, pero si me permiten voy a exponer el tema, porque es un  
7 tema que lo voy a hacer de una manera teórica y entonces preferiría en ese sentido  
8 exponer y que luego ustedes puedan hacer sus planteamientos y consultas. Si gustan me  
9 permiten un momentito y voy a compartir.

10 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, adelante, entonces lo hacemos de esa manera, anotamos  
11 las consultas y las generamos al final de la presentación.

12 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, perfecto dice así, esta es una inducción y nótese que me  
13 refiero a una palabra, a la palabra inducción verdad, puede suceder que ya ustedes tengan  
14 manejo y conocimiento del tema, creo que algunos sí y podría darse el caso verdad que  
15 hayan personas, miembros de la Junta que pues el tema sea más nuevo, más reciente  
16 pero entonces por eso lo menciono como una inducción sobre el sistema de control interno  
17 es un tema amplio, como les decía, no es difícil, pero sí es teórico y también tiene una  
18 parte práctica y por lo tanto, por eso indico que es inducción verdad, porque me voy a  
19 enfocar mucho en elementos teóricos y podemos en este caso, y si alguno al final tiene  
20 más experiencias, conocimiento, la idea también es enriquecernos mutuamente verdad,  
21 pero como les digo, es la expectativa de inducir sobre el tema y ¿por qué? porque a lo largo  
22 de las diferentes periodos del año, yo voy a hacer una serie de presentación de elementos,  
23 hoy no verdad, pero por ejemplo me voy a referir a temas como informes, planes de mejora,  
24 en el sistema de valoración de riesgo también hay informes y entonces sí consideramos  
25 que si nosotros no mencionamos o no hablamos de estos conceptos, probablemente  
26 algunos tengan poca claridad cuando yo presente alguno de estos temas como informes y  
27 demás y algunos pueda ser que pues lo sientan un poco confuso, entonces por eso es la  
28 intención de hacer una breve inducción sobre el tema, como les digo, ya todos ustedes  
29 pueden tener algún conocimiento así que lo podemos alimentar al final con esas  
30 experiencias.

1 **La señora Kattia Hidalgo Hernández, expone la presentación denominada “INDUCCIÓN**  
2 **SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL” y que se adjunta junto con la**  
3 **documentación correspondiente, al expediente de esta sesión.**

4 **Los temas desarrollados son:**

5 - **Normativa SCI- CGR**

6 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández,** bueno para iniciar vamos a decir que hay una normativa  
7 aplicable al tema que es, bueno hablamos del sistema de control interno que este sistema  
8 de control interno está dispuesto por un conjunto normativas o normas, tenemos la Ley  
9 General de Control Interno, que es la número 8292 cuya actualización más reciente dice  
10 31 de junio 2002 y tenemos las Normas de Control Interno para el Sector Público que  
11 estas, en la referencia aquí se indican que es del 26 de febrero del año 2009. Aquí tengo  
12 que mencionar que la Ley obviamente inicia primero y entiendo que la Contraloría, porque  
13 este tema es normado, promovido y guiado por la Contraloría General de la República  
14 verdad, entonces se emitió primero la Ley y entiendo que por un asunto también de mayor  
15 comprensión y en aquel momento de estandarización y mejor comprensión del tema en  
16 todo el sector público, emiten posteriormente las normas de control interno, que retoma  
17 lo que establece la Ley, pero que mencionan ellos era para estandarizar, para considerar  
18 los aprendizajes obtenidos por el sector público luego de ya empezar a echar a andar la  
19 Ley y que entonces se emiten estas normas. Las normas van, pues solo referirme a las  
20 normas sería toda una sesión verdad, entonces aquí se las dejo como referencia por si  
21 alguno gusta conocer con mayor profundidad sobre la normativa, nosotros podemos con  
22 mucho gusto transmitir la misma, pero no me voy a extender en el detalle de cada una de  
23 estas, porque solo para cada una sería una sesión casi que completa, pero sí indicarles  
24 que la Ley General de Control Interno en términos muy generales, establece los deberes,  
25 las responsabilidades, la Ley de Control Interno en sí misma, estableció hizo mención a lo  
26 que luego llamamos componentes, que ya los vamos a ver, los componentes del sistema  
27 de control interno, entonces la Ley como Ley define todas esas generalidades. En la misma  
28 Ley se establece por ejemplo, la actuación y el funcionamiento de las auditorías verdad  
29 pero en términos muy generales la Ley lo que vino a establecer fueron esos componentes  
30 y esos deberes que tenían ¿Quiénes? los titulares subordinados que son definidos así por

1 la Contraloría o por la Ley, como todos aquellos que tienen que son responsables de un  
2 proceso y que tienen el acto para tomar decisión y adoptar las decisiones correspondientes  
3 y el Jerarca verdad definido también el Jerarca como la máxima autoridad, ya sea de forma  
4 física o colegiada, entonces por ahí al definir la Ley General de Control Interno, esa  
5 estructura de Jerarca y titulares subordinados, entran en juego las Juntas Directivas  
6 también verdad, entendiendo la Junta Directiva como la máxima autoridad de una  
7 institución, que es un órgano colegiado, en este caso. Habrán instituciones que no tienen  
8 este funcionamiento, que no tienen juntas directivas, entonces son regidas por un jerarca,  
9 por un presidente ejecutivo, a ver por un gerente, esa podría ser su máxima autoridad  
10 verdad, entonces pero nosotros en SENARA, si tenemos esa relación de un órgano  
11 colegiado, entonces también la Ley les aplica.

12 - **Normativa SCI -Senara**

13 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, luego posteriormente en términos de SENARA, ya como tal  
14 también tenemos alguna normativa interna o que llamamos normativa interna, que es un  
15 conjunto de documentos donde se establece cómo va a proceder al SENARA en la atención  
16 de algunos temas de interés al sistema de control interno. Entonces aquí tenemos el  
17 manual, es un manual recientemente actualizado, la versión más reciente al 2020, le  
18 llamamos así, manual del proceso de autoevaluación del sistema de control interno, ASCI  
19 significa auto evaluación del sistema de control interno, nótese que está hablando de un  
20 elemento, un punto definido verdad, no del sistema en sí, sino de un manual para  
21 desarrollar, implementar y aplicar una parte importante dentro del sistema de control  
22 interno que es la auto evaluación, luego me voy a referir en el detalle a esto.

23 Luego también tenemos como normativa, el marco del sistema específico valoración de  
24 riesgo, que este hicimos una actualización en el año 2019, que esa también fue aprobada  
25 por la Junta Directiva y bueno, pues obviamente estamos en un proceso de  
26 implementación y aplicación de este marco. Nótese que entonces cuando yo me refiero al  
27 sistema de control interno, estoy hablando de que el sistema de control interno es todo,  
28 verdad, completo, es un sistema, ya vamos a ver, que tiene componentes, dentro de este  
29 sistema funciona también el otro sistema que es el sistema específico valoración de riesgo,  
30 entonces tenemos por así decirlo, un sistema específico para el tema valoración de riesgo

1 y tenemos ya la definición misma que establece la Ley de toda la operativa y  
2 funcionamiento del sistema de control interno como tal. Por así decirlo yo siempre lo he  
3 explicado así a los compañeros que me preguntan, el sistema de control interno es como  
4 la sombrilla, dentro de esa sombrilla vamos a tener el tema de valoración de riesgo ¿que  
5 es? ya lo vamos a ver, es un componente más dentro del sistema de control interno pero  
6 que por sus características, la Contraloría emitió directrices, normativa y hay un conjunto  
7 de procedimientos solamente y específicamente para el tema valoración de riesgo que es  
8 el que vamos a ver en otro momento.

9 - **Concepto que rige la Ley y la Norma: Sistema de Control Interno SCI**

10 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, bueno entonces aquí para mencionarles, este concepto de  
11 la Ley tiene si lo vemos, es un enfoque sistémico verdad, ¿por qué? porque define una  
12 serie de componentes que interactúan, tienen entradas, tienen insumos, en este caso  
13 información, opera en un ambiente, que en este caso es el ambiente, el ambiente en el  
14 que opera como tal el SENARA verdad y todos los elementos internos y externos que tiene  
15 el SENARA en su haber, pero en el caso nuestro y para todas las instituciones públicas, es  
16 un sistema, o sea tiene un enfoque sistémico, en el cual yo tengo insumos, entradas, yo  
17 genero, proceso, ejecuto operaciones y obtengo salidas que pueden ser información o  
18 respuestas o atención de necesidades a alguien más verdad, entonces por eso es que  
19 tiene ese enfoque sistémico o así fue concebido desde que se promulgó por medio de la  
20 Ley 8292.

21 - **Objetivos del SCI**

22 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, ¿cuáles son los objetivos de este sistema de control  
23 interno? bueno dice que de acuerdo con la normativa, se estableció el sistema de control  
24 interno es definido en sí mismo como un conjunto de acciones ¿qué vamos a entender por  
25 sistema de control interno? un conjunto de acciones que ejecutan ¿Quiénes? los jefes,  
26 los titulares subordinados, el personal, o sea todos los que forman parte de ese sistema  
27 van a ejecutar un conjunto de acciones y esas acciones están razonablemente dirigidas a  
28 estos fines, básicamente ¿cuáles? el de proteger y conservar el patrimonio público, el de  
29 exigir o garantizar confiabilidad y oportunidad de la información, el de lograr garantizar una  
30 eficiencia y eficacia en las operaciones ¿a que se refiere a las operaciones? bueno a las

1 actividades y competencias que ejerce una institución o un ente público y también con el  
2 fin de cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico. Entonces si les preguntaran ustedes  
3 ¿cuáles son los fines? es que el sistema existe para ejecutar un conjunto de acciones que  
4 esas acciones me tienen que llevar a estos que ya mencioné verdad, esa es como la  
5 máxima del sistema o al menos desde la Ley, así se concibió, verdad.

6 - **Características del SCI**

7 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, también la Ley de control interno establece o define  
8 características ¿cuáles son las características que tiene que tener este sistema? y que es  
9 un sistema que opera en todas las instituciones, es decir todas las instituciones cobijadas  
10 en el ámbito de la fiscalización de la Contraloría General de la República tienen que  
11 establecer el sistema o tienen que hacer funcionar, operar, mantener el sistema y este  
12 sistema tiene que ser, dicen ellos, aplicable, completo, razonable, congruente e integrado.  
13 Estas son como las características generales que la misma Ley define verdad, desde la  
14 Ley están establecidas que esas son las características del sistema.

15 - **¿Cuáles son los componentes del Sistema de Control Interno?**

16 - **¿Cuáles son las responsabilidades del Jерarca y de los titulares subordinados?**

17 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, ahora vamos a ver cuáles son, la pregunta aquí sería cuáles  
18 son los componentes del sistema de control interno o sea, nos hacemos la pregunta ¿qué  
19 entendemos por sistema de control interno? ya mencioné que son un conjunto de acciones  
20 para atender ciertos fines que ya están establecidos, bueno tienen ellos establecieron que  
21 este sistema estaría organizado por componentes o se conforma de componentes y  
22 también la normativa la Ley define responsabilidades al jерarca y a los titulares  
23 subordinados, vamos a ver esos dos puntos.

24 - **Sistema de control interno**

25 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, bueno cuando hablamos del sistema de control interno  
26 como sistema, esos componentes que ya les mencionaba son estos que están aquí y así  
27 quedaron definidos desde la Ley verdad, esto no es un asunto que una institución u otra  
28 lo modifique, no, es que ya desde la Ley viene establecido que los componentes, tal vez  
29 no le llamaron así, componentes, pero sí los definió, la Ley sí los definió y la Ley en sí  
30 misma le definió al jерarca y a los titulares subordinados deberes y responsabilidades para

1 cada uno de estas partes y estas partes son: ambiente de control, valoración de riesgo o  
2 la gente le llama evaluación, pero realmente es valoración de riesgo que como ya les  
3 mencionaba entonces es un componente más dentro del sistema, el otro componente o  
4 parte importante es lo que es el tema de actividades de control, sistemas de información  
5 y el otro tema que es el seguimiento a las actividades de control que algunos le llaman  
6 supervisión o monitoreo, pero el componente en sí, es definido como sistema, el  
7 componente seguimiento al sistema de control interno.

8 Aquí sí quiero dejar una observación, como ya les mencioné y es que algunos se les puede  
9 hacer esa confusión y se hace esa confusión de que el sistema de valoración del riesgo  
10 tiene todo un conjunto de procedimientos y de normas o de las directrices que llaman las  
11 directrices SEVRI, pero vamos a encontrar que los otros componentes están más  
12 normados y definidos en las normas de control interno que ya les cité. Es decir, que cada  
13 uno de estos componentes los podemos ver en detalle en términos de lo que se concibió  
14 para su operación, funcionamiento o definición misma, está muy definidos tanto en la Ley  
15 como en las normas, pero que el tema de valoración de riesgo además de todo eso, se le  
16 definió un conjunto de normas adicionales y de prácticas adicionales. Entonces hay un  
17 doble reforzamiento en el tema valoración de riesgo, ya está definido desde la Ley, está  
18 considerado en las normas y hay normativa específica para ese tema.

19 - **Responsabilidades del Jerarca y los Titulares Subordinados sobre el SCI**

20 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, bueno ahora me corresponde hablarles sobre las  
21 responsabilidades del jerarca y de los titulares subordinados. En términos muy generales  
22 debemos decir que lo que la Ley establece es que el jerarca, llámese persona individual o  
23 colegiada y los titulares subordinados, que son todos aquellos que tienen, como ya les  
24 mencioné, el deber y la toma de decisiones, tienen responsabilidades y la Ley también les  
25 define deberes y esas responsabilidades están relacionadas con el establecer, mantener,  
26 poner en funcionamiento, operación, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno  
27 según su ámbito de sus competencias. Esto ¿qué significa? que pareciera ser que la Ley  
28 le definió al jerarca y a los titulares subordinados que realicemos, ejecutemos esto o sea  
29 todos los titulares subordinados y el jerarca de acuerdo con la normativa tiene o debe  
30 ejecutar estas acciones, acciones que tienen que ver con el establecimiento, el

1 mantenimiento, el funcionamiento, la perfección o el perfeccionamiento y la evaluación  
2 ¿de qué? del sistema en su totalidad.

3 - **Responsabilidades**

4 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, en términos muy generales sobre responsabilidades,  
5 algunas definidas, son que tenemos la definición y criterios que brinden orientación o sea,  
6 la responsabilidad de definir criterios que brinden orientación, que tenemos que apoyar  
7 con acciones concretas para el fortalecimiento de la actividad de la Auditoría Interna, que  
8 tenemos que emitir instrucciones a fin de que las políticas, normas y procedimientos se  
9 cumplan verdad, para el tema del sistema de control interno, que logremos la vigilancia,  
10 el cumplimiento, la validez, la suficiencia de todos los controles que integran el sistema,  
11 que hagamos una comunicación constante y el seguimiento de los asuntos que se nos  
12 asignan, acciones pertinentes para el fortalecimiento que ya les mencionaba, o sea,  
13 tenemos que disponer de acciones que permitan fortalecer el sistema y tenemos que  
14 asegurar una pronta atención, sí atención de recomendaciones, observaciones y  
15 disposiciones tanto de la Contraloría General de la República, como de las Auditorías  
16 Internas, como de la Auditoría Externa o como de cualquier ente de fiscalización y control.

17 - **Ambiente de control**

18 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, ahora me voy a referir a la otra pregunta que cuáles eran  
19 los componentes. Entonces vamos a aquí, componente uno, podríamos llamar así como  
20 como componente uno, es el tema el componente de ambiente de control. Voy a referirme  
21 a un concepto y a las características básicas que tiene. Bueno en términos muy generales  
22 el concepto ambiente de control, así muy general, es que es el conjunto de factores del  
23 ambiente organizacional que deben establecer y mantener, nótese que vuelven a  
24 mencionar el tema de establecer y mantener el jerarca y los titulares subordinados y  
25 demás funcionarios, para permitir el desarrollo de una actitud positiva de apoyo para el  
26 control interno. Entonces aquí la normativa lo que establece son algunos atributos o  
27 características que deberíamos de considerar en este tema de ambiente de control, que  
28 es cuáles son esas acciones que establecemos el jerarca, los titulares subordinados en  
29 torno al compromiso, al compromiso de apoyo al sistema de control interno y ese  
30 compromiso puede darse en esa disposición que tengamos nosotros al comportamiento,



1 al liderazgo, a la promoción, si a la promoción de buenas prácticas, de directrices, de  
2 observaciones, todo aquello que el titular subordinado ejerza como compromiso, como  
3 actitud y de apoyo al sistema, es ese esfuerzo que debe realizar cada uno de los miembros  
4 de la organización y en mayor medida el titular subordinado y el jerarca por apoyar el  
5 sistema de control interno y para que este funcione. También hace mención a que  
6 hagamos una labor de difusión, promoción, nótese aquí que es importante que el jerarca,  
7 los titulares subordinados, hagan una labor importante de promoción de los factores  
8 formales e informales de la ética, es decir, cada vez que nosotros tenemos un  
9 comportamiento ético, estamos ejerciendo acciones a favor del ambiente de control.  
10 También tiene que ver con el tema de las relaciones o disposición sobre el personal, es  
11 decir, qué políticas, qué procedimientos, qué acciones se ejecutan en la institución tanto  
12 para lo que son temas como reclutamiento, selección, idoneidad, evaluación, formación  
13 del capital humano, todo lo que tenga que ver con la mejora de la gestión del recurso  
14 humano, tiene está concebido desde la Ley como parte del ambiente de control interno y  
15 el otro tema que está también concebido dentro del ambiente de control interno es el  
16 análisis, la valoración periódica, del tema de estructura, decir que los titulares  
17 subordinados y el jerarca tienen que hacer valoraciones, revisiones y considerar la  
18 flexibilidad de la estructura, esa valoración constante en función de las características y  
19 del entorno de la institución. Bueno esos son temas o atributos importantes dentro del  
20 ambiente de control que cada uno de los titulares subordinados y jercas deben de  
21 disponer.

22 Dice así, el ambiente de control, el jerarca y los titulares subordinados según sus  
23 competencias deben establecer un ambiente de control que constituyan en el fundamento  
24 para la operación y funcionamiento, fortalecimiento del sistema y en consecuencia para el  
25 logro de los objetivos, es decir, que el sistema de control interno tiene que coadyuvar a la  
26 gestión, tiene que coadyuvar al logro de objetivos, al logro de los objetivos institucionales,  
27 de las metas, ese debería ser el fin verdad, es decir el sistema de control interno no es un  
28 fin en sí mismo, sino que es un aliado para lograr mejorar la gestión, para lograr los  
29 objetivos, yo siempre trato de verlo como un enfoque más práctico verdad, porque en la  
30 medida en que le encontremos esa practicidad al sistema, pues lo vamos a encontrar

1 como un aliado a nuestra gestión.

2 Bueno aquí incluimos algunos ejemplos tratando de relacionarlos con la labor de Junta  
3 Directiva, por ejemplo, ejemplos de ambiente de control podría ser cuando la Junta  
4 Directiva aprueba un código de ética, un manual de ética y emite disposiciones para su  
5 fortalecimiento, promoción, comunicación, está ejerciendo el tema de ambiente de control.  
6 Cuando emiten directrices, políticas, acuerdos están en un ambiente de control ustedes  
7 también están ejerciendo ambiente de control o también cuando aprobamos planes y  
8 presupuestos, eso es un ejemplo de cómo lo podemos ver, el tema de ambiente de control  
9 vinculado a la labor de la Junta Directiva.

10 - **Valoración del riesgo**

11 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, el otro componente que les iba a mencionar, ya les  
12 mencioné, es valoración del riesgo, no me voy a detener mucho aquí porque este lo voy a  
13 desarrollar en la siguiente sesión, pero en términos muy globales podríamos decir que la  
14 valoración del riesgo conlleva la identificación y análisis de los riesgos que enfrenta la  
15 Institución y esto lo tenemos que hacer todos verdad, titulares subordinados en conjunto  
16 con el personal y jerarca y ¿qué hacemos? una identificación de aquellos riesgos de  
17 fuentes internas o externas que son relevantes para el logro de la consecución de los  
18 objetivos, que deben ser realizados por el jerarca con el fin de determinar cómo deben ser  
19 administrados dichos riesgos y es fundamental, como ya lo mencionaba, para la  
20 consecución de los objetivos que están establecidos tanto en la planificación estratégica,  
21 operativa, táctica, es decir que la valoración de riesgo en sí misma, es un componente  
22 fundamental para el logro de los objetivos y es una herramienta de gestión obviamente  
23 que me permitirá identificar aquello que me puede afectar o me puede generar pérdida o  
24 que me puede generar alguna condición de vulnerabilidad y que yo necesito atender, ya  
25 sea atender mitigar o prevenir, entonces para eso se ejecuta un conjunto de  
26 procedimientos que ya están establecidos en este componente y que entonces tienen  
27 como el fin, o sea, el fin práctico de esto, es que hagamos una gestión adecuada.

28 Bueno dentro de este componente valoración del riesgo, vamos a tener que existe verdad  
29 un conjunto normativo, ya decía que define por ejemplo, la necesidad de contar con un  
30 marco orientador, con una herramienta de la administración de la información, con que

1 hagamos un adecuado funcionamiento del sistema específico valoración de riesgo y que  
2 hagamos una adecuada comunicación y documentación. No me voy a detener mucho aquí  
3 porque tal vez lo voy a explicar más adelante en otra sesión, dice así, el Jerarca y los  
4 titulares subordinados deben definir, o sea que todos, debemos definir, implantar, verificar  
5 y perfeccionar, permanentemente y de manera participativa el proceso de valoración del  
6 riesgo como un componente funcional y las autoridades deben constituirse en parte activa  
7 del proceso verdad. Ejemplo de este apoyo que la Junta Directiva hace, o dentro del  
8 componente valoración de riesgo, bueno es que la Junta Directiva en el caso del SENARA,  
9 aprueba o aprueba ya sea modificaciones, porque ya tenemos un marco establecido, lo  
10 que la Junta Directiva hace es hacer aprobación por medio de acuerdos y demás y de  
11 razonamiento a las propuestas que nosotros hacemos del sistema específico valoración  
12 de riesgo ¿qué quiero decir con esto? que el SENARA ya tiene un sistema establecido  
13 verdad y lo que hacemos desde la Gerencia, desde la Dirección de Planificación, es  
14 someter a conocimiento de ustedes este marco de forma periódica, revisándolo  
15 actualizándolo y emitiendo los acuerdos necesarios para que este sistema opere.

16 - **Actividades del control**

17 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, en el tema, el otro componente que me voy a referir es  
18 actividades de control. Dice así, las actividades de control son muy diversas y comprenden  
19 ¿qué vamos a entender por actividades de control? esto es un tema que a veces genera  
20 un poco de confusión en la gente sobre qué entienden por actividades de control, bueno  
21 básicamente podemos decir que son políticas, procedimientos, instrucciones, directrices  
22 buenas prácticas y una serie de medidas, son medidas, acciones, prácticas que se  
23 implementan, es decir, que se adoptan para conducir la gestión y asegurar que esta se  
24 orienta de manera eficaz al logro de los objetivos, verdad, entonces ¿qué vamos a  
25 entender por actividades de control? es todo aquello que establecemos en la institución o  
26 en la organización y que está dado a través de políticas, procedimientos, prácticas, que  
27 efectivamente, norman, regulan, estandarizan y permiten o facilitan esa gestión y esas  
28 actividades de control tienen que tener algunas características, tienen que tener  
29 características tiene que estar definidas en un alcance, o sea tiene que definirse su  
30 alcance, tienen que estar formalizadas y también lo más importante, deben ser aplicadas.

1 Dice así, el jerarca y los titulares, según sus competencias, deben diseñar, adoptar, evaluar  
2 y perfeccionar parte del sistema, las actividades de control, las que comprenden políticas,  
3 procedimientos, mecanismos verdad, que aseguren razonablemente la operación y el  
4 fortalecimiento del sistema, así como el logro de los objetivos, ejemplo cuando la Junta  
5 Directiva aprueba por ejemplo un procedimiento para garantizar el cumplimiento de los  
6 acuerdos, eso es una actividad de control, cuando la Junta Directiva establece actas,  
7 acuerdos, define por ejemplo agenda de sesiones, define un sistema de control de  
8 acuerdos, define un calendario de sesiones, esos son ejemplos de actividades de control.  
9 Aquí quiero hacer tal vez mención a algo que no había indicado y es que la Junta Directiva  
10 y bueno en general los titulares subordinados, pero la Junta Directiva y la Gerencia tienen  
11 un rol, un doble rol, yo le llamo dos sombreros verdad, porque ustedes tienen que conocer  
12 cómo está actuando la Institución completa, sus direcciones, sus áreas, sus jefaturas,  
13 procesos, cómo están desarrollando el sistema de control interno, o sea, ustedes nos  
14 pueden pedir cuentas a las direcciones que conforman la estructura, sobre cómo estamos  
15 ejecutando este sistema, cómo lo estamos poniendo en práctica, cómo lo estamos  
16 desarrollando. Pero ustedes también en su haber y nótese que la Ley no les exime de la  
17 responsabilidad de también tener su propio sistema de control interno, entonces estos  
18 ejemplos que aquí les menciono son algunos de los que ustedes pueden establecer o ya  
19 hacen precisamente para hacer operar el sistema de control interno, eso significa que  
20 ustedes también tienen un sistema de control interno y eso significa que ustedes también  
21 tienen que tener de una u otra manera disposiciones en materia de cada uno de estos  
22 componentes. ¿El doble rol cuál es? el rol de solicitarnos vigilar, velar porque en la  
23 Institución la administración activa tenga el sistema en operación, pero ustedes también  
24 pueden tener su propio sistema, esos son ejemplos que les traigo acá de cómo opera  
25 verdad, o sea cuando ustedes emiten un procedimiento interno, cuando ustedes emiten  
26 un reglamento interno del funcionamiento de la Junta Directiva, están hablando de  
27 actividades de control, actividades de control de la Junta Directiva.

28 - **Sistemas de información**

29 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, el otro componente es el sistemas de información. El  
30 sistemas de información vamos a comprenderlo como el conjunto de elementos y

1 condiciones que interactúan entre sí y que son necesarias de manera organizada,  
2 uniforme, consistente y oportuna, que permita obtener, procesar, generar, comunicar la  
3 información de la gestión o del área de trabajo, o en este caso de la Junta Directiva, o una  
4 dirección de su área específica, puede ser manual, automático o ambos. Nótese que el  
5 sistema de información no solamente vamos a entenderlo como aquellos mecanismos que  
6 procesan verdad, que como dice ahí manual, automático, no, o sea, no solo aquellas  
7 aplicaciones, sistemas o medios computarizados que me permiten transmitir o generar  
8 información sino, que también cuando estamos hablando de sistemas de información  
9 tiene que ver con esas relaciones y formas de cómo yo comunico la información, igual los  
10 sistemas de información tienen que tener características, tienen que definirle su alcance,  
11 que sean formales y que sean aplicados por el conjunto de las partes que conforman un  
12 área o una dirección, es decir, por el personal. Entonces los sistemas de información tienen  
13 que ver con todas esas transacciones de cómo hago yo para procesar, para comunicarme,  
14 para generar información, pero también las relaciones que establezco a lo interno de un  
15 área para que eso se dé.

16 Según sus competencias el jerarca y los titulares deben de disponer, o sea, ¿qué nos  
17 demanda la Ley? que dispongamos de elementos y condiciones para que de manera  
18 organizada, uniforme, consistente y oportuna, se ejecuten estas actividades ¿cuáles? las  
19 de esos sistemas de información, el tema de procesar, generar y comunicar de manera  
20 eficaz, eficiente y económica la información y con apego al bloque de legalidad y a la  
21 información de la gestión institucional, por ejemplo, nótese aquí, esto es un ejemplo  
22 verdad, lo colocamos como temas o formas de como la Junta Directiva ejerce o desarrolla  
23 este tema de sistemas de información, bueno cuando tiene un proceso de recepción de  
24 información, cuando realiza sesiones, cuando comunica acuerdos, cuando comunica  
25 instrucciones a la Gerencia, a la administración activa, cuando brinda elementos de  
26 comunicación interna y todo aquello que ustedes establezcan internamente para procesar  
27 la información por los medios establecidos, llámese físicos, electrónicos, eso forma parte  
28 de su sistema de información y ese sistema tiene que operar de forma oportuna, tiene que  
29 operar consistentemente y ustedes también a su vez a la administración activa, deben de  
30 solicitarle cómo es que está operando su sistema de información, eso también es una

1 responsabilidad nuestra.

2 - **Seguimiento del sistema**

3 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, y el último componente que les quiero mencionar es el  
4 tema del seguimiento del sistema de control. Entonces tenemos 5 componentes, el tema  
5 del seguimiento al sistema de control interno dice que comprende todas aquellas  
6 actividades que se realizan para valorar la calidad del funcionamiento del sistema, es  
7 decir, aquí seguimiento lo vamos a entender cómo las acciones que se emprenden, que  
8 se desarrollan para valorar el funcionamiento del sistema de control interno a lo largo del  
9 tiempo. Por lo que se debe considerar los 5 componentes verdad y debe velar porque el  
10 cumplimiento de las recomendaciones de la Junta Directiva, de la Auditoría Interna,  
11 disposiciones de la Contraloría, eso es un tema importante. Igual, en este componente  
12 tenemos que tener algunos atributos, tenemos que valorar que se considere la  
13 participación, que haya formalidad, que haya alcance y que sobre todo contribuya a la  
14 mejora. Este componente lo que busca es que hagamos valoraciones, revisión e  
15 identificación de mejora, ¿de mejora de qué? del sistema como un todo. Entonces el  
16 seguimiento como componente, tiene el propósito de identificar aquellas oportunidades  
17 de mejora, aquellos aspectos del sistema que en la institución no estén operando 100%  
18 bien y que establezcamos medidas o acciones de mejora.

19 Dice que deben definir las estrategias y los mecanismos necesarios, lo que ya les  
20 mencionaba, definir estrategias o mecanismos para el efectivo funcionamiento, ejemplo  
21 cuando nosotros en la Junta Directiva tenemos un seguimiento al plan de mejoras  
22 institucional o al funcionamiento de alguno de los componentes o al seguimiento de los  
23 acuerdos, entonces estamos desarrollando de alguna medida este componente.

24 Acá lo que les iba a mencionar es una ilustración muy básica que dice que a qué se expone  
25 una organización cuando no se cuenta con un sistema, dice que un sistema de control  
26 interno ineficaz, o sea que no funciona, no opere bien, representa un riesgo para alcanzar  
27 los objetivos de la empresa, bueno aquí habla de la empresa, pero puede ser de, hablemos  
28 de la institución. Sin importar el modelo bajo el cual es diseñado, sirve para mitigar el  
29 riesgo verdad, mitigar o minimizar el riesgo, en la ausencia de un sistema de control ¿a  
30 qué se exponen? bueno se podrían presentar dice ahí, sobre costos, costos innecesarios,

1 deficiencias en la calidad, impactos negativos en la reputación de la organización, posibles  
2 multas o sanciones verdad por entes reguladores, por el no cumplimiento de alguna  
3 medida o alguna acción, afectación a la integridad de la información porque en ausencia  
4 de un adecuado sistema de control interno podríamos, probablemente, la teoría lo que nos  
5 dice es que podría incidir en la pérdida o en la integridad o en la generación de información  
6 adecuada, que probablemente podríamos alcanzar mayor cantidad de errores o que  
7 tengamos inclusive temas como estados financieros no adecuados, no correctos. Son  
8 algunos de los temas por los cuales se menciona, es importante tener un sistema de  
9 control interno.

10 - **¿Cómo se puede medir el estado del sistema de control interno?**

11 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, y lo otro que les iba a mencionar la pregunta aquí es ¿cómo  
12 se puede medir el estado del sistema de control interno? si quería hacer una mención, la  
13 Ley en sí misma, la Ley no nos dice cómo vamos a medir el sistema esto ya viene a ser  
14 como una práctica más establecida en las normas de control interno y bueno ¿qué se  
15 refiere a medir? más que medir se refiere a valorar, cómo podemos valorar el estado en el  
16 que se encuentra ese sistema. Bueno lo que está establecido según las normas, es que  
17 se aplique un autodiagnóstico, un diagnóstico general, una autoevaluación así se le llama,  
18 autoevaluación del sistema de control interno, entonces aquí es donde suele haber una  
19 confusión a veces interna, entre lo que es el sistema con el tema de autoevaluación. La  
20 autoevaluación es como su nombre lo dice, un autodiagnóstico, un autoanálisis que se  
21 realiza o que de acuerdo con la normativa, se establece que se debe realizar al menos una  
22 vez al año. Esto prácticamente hace que todos los años nosotros desarrollemos y  
23 pongamos en marcha la autoevaluación y es una forma de identificar que eso que llama  
24 la Contraloría de posibles oportunidades de mejora, desviaciones, cosas que no están  
25 bien, cosas que no están funcionando bien del sistema y aquí hemos tenido nosotros en  
26 el SENARA, desde que se implementó esto, una historia verdad, un conjunto, una historia  
27 muy amplia de cómo lo hemos venido desarrollando, pero en términos muy globales tengo  
28 que decir que si está establecido que se haga un autodiagnóstico, que por norma lo  
29 debemos hacer al menos una vez al año, que lo hacemos en SENARA si lo aplicamos, si lo  
30 hacemos y qué ha pasado en el caso del SENARA ha pasado por diferentes estados o

1 estadios verdad, de aprendizaje, de reflexión, de cómo hacerlo, pero que es importante  
2 que se haga, se debe de hacer para generar una autorreflexión de cómo estamos.  
3 Etapas que se le han definido o como la tenemos nosotros conceptualizado, concebido  
4 verdad, este esquema que les muestro acá, espero que lo vean bien, lo que muestra es  
5 cómo nosotros lo hemos concebido, o sea cómo hemos concebido esa autoevaluación del  
6 sistema de control interno. Lo que sí quiero dejar aquí claro es que no debemos de  
7 confundir sistema de control interno con auto evaluación de control interno. La  
8 autoevaluación viene como su nombre lo dice, a ser un momento específico, tiene un  
9 conjunto de procesos o sea, nosotros aplicamos este conjunto de actividades para obtener  
10 un resultado y ese resultado se lo tratamos de comunicar a todos, desde la Gerencia, el  
11 personal y la Junta Directiva, es un proceso que involucra el esfuerzo y la participación de  
12 prácticamente toda la Institución, pero no es lo mismo que el sistema de control interno.  
13 Vuelvo a repetir sistema de control interno es ese marco general y global, es esa sombrilla,  
14 la autoevaluación, si se quiere ver, es una actividad, un proceso, un momento dentro del  
15 sistema de control interno que está dirigida a lograr perfeccionamiento y mejora, pero no  
16 es el sistema de control interno en sí.

17 Ok, teniendo eso claro, debo decir que nosotros, como lo hemos concebido, es así,  
18 tenemos una fase de diseño de autodiagnóstico, o sea en este momento nosotros  
19 diseñamos, definimos la herramienta, la revisamos, revisamos la metodología y cuando  
20 digo nosotros, esto es que en el SENARA, el tema de la autoevaluación del sistema de  
21 control interno pasa por la participación de todos, pero en unas partes la Dirección de  
22 Planificación tiene una labor importante porque apoya, la labor de la Dirección de  
23 Planificación es apoyar a la Gerencia para que esta autoevaluación de control interno se  
24 lleve a cabo, pero la Dirección de Planificación no es responsable ni de los resultados, ni  
25 del funcionamiento, ni de las buenas prácticas que ejecuten los directores, eso lo debe  
26 hacer cada titular subordinado. Ok, teniendo eso claro, entonces tendríamos que decir que  
27 las etapas que hemos concebido es esa parte de diseño de metodologías, tenemos  
28 inclusive un manual, tenemos un manual para hacer la autoevaluación donde concebimos  
29 cómo se va a hacer y qué instrumentos vamos a aplicar y a lo largo del tiempo hemos  
30 hecho algunos ajustes y mejoras y hemos pasado por diferentes estadios. Ok eso es un



1 momento, luego viene un segundo momento, que es la aplicación, en este caso en 2022,  
2 aplicamos la autoevaluación, estuvo dirigida a los titulares subordinados, pero sí hemos  
3 hecho aplicación de la herramienta como tal, a todo el colectivo, a toda la población, eso  
4 lo hicimos en el año, si 2021, en el 2021 si aplicamos una herramienta dirigida a todo el  
5 personal y a los titulares subordinados. En el año anterior 2022, ya teniendo una línea  
6 base, porque queríamos construir una línea base, solo la aplicamos a los titulares  
7 subordinados, bueno esa es parte de nuestra estrategia ok, entonces tenemos una fase  
8 de aplicación a los titulares subordinados, tenemos una fase en la que la Dirección de  
9 Planificación sistematiza los resultados ¿qué es sistematizar? tomamos los resultados de  
10 las encuestas o del instrumento que se aplica, lo unimos de todas las unidades, de todas  
11 las áreas, lo procesamos lo tabulamos y generamos un análisis de resultados, este análisis  
12 lo hacemos a nivel institucional y por componente, ya los 5 componentes que ya les  
13 mencioné.

14 La siguiente fase o la siguiente etapa es comunicar los resultados al titular subordinado,  
15 tenemos la figura de enlaces de control interno de cada unidad y obviamente lo importante  
16 sería comunicárselo a todo el personal y desde luego también comunicárselo a la Junta  
17 Directiva y Gerencia.

18 Luego pasamos por un momento de elaborar planes, que estos planes vienen a ser como  
19 el medio para poner a andar las mejoras identificadas. Luego elaboramos un informe de  
20 resultados ¿de resultados de qué? del proceso, del proceso de autoevaluación,  
21 elaboramos un informe a la Junta Directiva que tenemos que presentar a ustedes y luego  
22 tenemos que en sana teoría, todas las unidades, personal a cargo, titulares subordinados,  
23 realizar la ejecución y el seguimiento de los planes verdad.

24 Estas son como las fases en las que están concebidas este proceso que es al que me  
25 refiero, es solamente de autoevaluación verdad.

26 - **Objetivo de la aplicación de la ASCII**

27 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, ya para ir avanzando y finalizando tendríamos que decir  
28 que aquí en específico la autoevaluación, o sea, ASCI significa autoevaluación del sistema  
29 de control interno, tiene como objetivo determinar el grado de avance en la calidad del  
30 sistema de control interno en cuanto a validez, suficiencia verdad, en cada uno de sus

1 componentes, con el fin de lograr mejora continua, con el fin de apoyar bueno identificar  
2 acciones que vengán a proteger el patrimonio, para fortalecer y perfeccionar el sistema,  
3 para identificar medidas que conlleven a la eficiencia y la eficacia y para verificar el logro  
4 o bueno que contribuyan al cumplimiento de los objetivos, la misión y visión del SENARA.  
5 Pero la autoevaluación como tal es eso, es un ejercicio, un alto en el camino, anual, donde  
6 a través de un conjunto de instrumentos, bueno de un instrumento básicamente, a través  
7 de un instrumento le consultamos al personal sobre sus percepciones, valoraciones en  
8 términos del funcionamiento del sistema y a como lo hemos hecho, prácticamente lo que  
9 hacemos es al personal le preguntamos, en su momento cuando se le aplicó todo el  
10 personal, le preguntamos cómo el personal percibía verdad, porque viene a ser una  
11 autopercepción, una valoración digamos que es subjetiva pero que tratamos de  
12 cuantificar, le preguntamos al personal sobre ciertas prácticas que se implementan en su  
13 unidad en cada uno de estos componentes.

14 - **Ejemplo de instrumento**

15 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, dice así, bueno ¿cómo está estructurado este instrumento,  
16 el de la autoevaluación del sistema de control interno? Bueno, tiene un enfoque de aplicar  
17 o está bajo el enfoque del modelo de madurez propuesto por la Contraloría verdad, la  
18 Contraloría tiene un modelo de madurez, solo hablar de él sería otra sesión pero bueno,  
19 en términos generales tengo que decir que la Contraloría creó un modelo de madurez para  
20 analizar precisamente y desarrollar el análisis del sistema de control interno. Nosotros no  
21 tomamos en específico todo el modelo exacto, el modelo de madurez tal cual lo propone  
22 la Contraloría, lo que hemos venido haciendo es considerarlo como enfoque, pero hacerle  
23 las adaptaciones del caso para el SENARA, verdad entonces en ese sentido, elaboramos  
24 un instrumento que pregunta o consulta en cada uno de los componentes, de los 5  
25 componentes, que para cada uno valora los atributos ¿cuáles atributos? todas esas  
26 características que ya yo les mencioné que tiene que tener cada componente y que el fin  
27 de esto es determinar el grado de madurez que tiene cada uno de esos componentes,  
28 siguiendo el modelo de la Contraloría verdad, entonces nótese aquí que nosotros no  
29 aplicamos en sí el modelo propuesto por la Contraloría, lo que hacemos es considerar el  
30 enfoque del mismo y adaptarlo a la necesidad del SENARA y reflejarlo en el instrumento,

1 de forma tal que con el instrumento recogemos la información de interés ¿de interés sobre  
2 qué? sobre cada uno de los componentes, le consultamos a la gente por su percepción y  
3 de acuerdo a esas valoraciones y percepciones del personal en relación con las buenas  
4 prácticas de control interno que ejerce o ejecuta cada dirección, cada unidad, es que  
5 establecemos en qué estado se encuentra. Modelo de madurez se refiere a un estado en  
6 el que se encuentra el sistema de control interno, entonces nosotros no utilizamos todas  
7 las narrativas que propone la Contraloría, sino que en la práctica lo que hemos venido  
8 haciendo es adaptar esas narrativas a la realidad o a la gestión institucional, porque nos  
9 sucedía que cuando presentábamos narrativas muy relacionadas con los conceptos que  
10 presentaba la Contraloría, la gente no lo comprendía o decían que era difícil comprensión,  
11 que eran narrativas muy extensas, que era un vocabulario muy amplio, no lo comprendían.  
12 Lo que hemos venido haciendo en la práctica de año con año, es ir mejorando el  
13 instrumento con postulados o con narrativas que sean de mayor, fácil, de mejor  
14 comprensión para el usuario, en este caso, el funcionario cuando contesta el instrumento.  
15 En este año lo que sí podríamos decir es que bueno, al instrumento le hemos hecho  
16 mejoras, le hemos hecho cambios y lo hemos estado aplicando de manera digital. Antes  
17 en las primeras prácticas, cuando empezamos a implementar esto, eran instrumentos en  
18 físico y la gente iba llenando sí, no, sí, no y contestaban verdad y eran narrativas que a  
19 veces se podrían concebir muy amplias o muy confusas. Hoy en día, lo que estamos  
20 haciendo es un modelo más de tipo digital a través de la plataforma Google Forms, le llega  
21 por correo el instrumento, contesta por correo el instrumento y lo manda hacia nosotros y  
22 nosotros procesamos la información, digamos se nos generan los gráficos, los datos de  
23 una manera ya en un Excel, la cual procesamos, en términos globales es así, ya no están  
24 aplicando un documento manual o un formulario físico, ahora lo están haciendo  
25 básicamente digitalizado.

26 - **Consultas, comentarios y/o observaciones**

27 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, bueno hasta aquí, en términos muy globales y aquí es  
28 donde tengo ya la parte de consultas, comentarios y observaciones y aquí es donde ya  
29 quisiera escucharlos a ustedes y bueno todas las apreciaciones que tengan ustedes,  
30 bienvenidas sean para mí.

1 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, listo Kattia, muchísimas gracias, solo que ahorita bueno en  
2 mi caso, yo no estoy viendo nada, quedó como oscuro eso.

3 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, ¿quedó?

4 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, ¿verdad tampoco? Sí, sí, quedó como, pero bueno ya era la  
5 última diapositiva de preguntas.

6 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, sí, ya era la última, sí, es un espacio para consultas  
7 comentarios observaciones y yo atender toda aquella percepción que ustedes quieran  
8 expresar y bueno que también me den su valoración.

9 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, abrimos el espacio, yo tal vez me tiro con la primera y es el  
10 periodo para hacer la autoevaluación ¿en qué momento del año se hace? si ya se hizo.

11 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, ya se hizo.

12 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, y ¿cuándo se podrían tener resultados preliminares? ¿Eso  
13 cómo se lleva Junta Directiva? Esa es como mi pregunta.

14 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, perfecto, perfecto. Nosotros tenemos establecido que, por  
15 manual, que se hagan por lo general sería en el primer semestre, no siempre lo hemos  
16 logrado aplicar en el primer semestre y así hemos solicitado los permisos debido a la Junta  
17 Directiva. Pero está establecido que se haga por lo general en el primer semestre de cada  
18 año, nótese que dice una vez al año verdad, nosotros en el manual hemos dispuesto que  
19 se haga en el primer semestre verdad, pero en algunos momentos por justificaciones  
20 razonables, hemos solicitado a la Junta Directiva las autorizaciones para aplicarlo en un  
21 segundo semestre, esto quiere decir que el año pasado lo aplicamos realmente en el  
22 segundo semestre, ya lo aplicamos, estamos procesando la información y la expectativa  
23 es que en los próximos, ojalá aquí, de aquí a antes de que finalice marzo, ya tengamos los  
24 resultados para ustedes. Va a ser un informe y efectivamente estamos generando ya los  
25 datos a nivel de dirección, porque hacemos un proceso, se presentan los resultados a nivel  
26 de dirección y se presentan los resultados a nivel de, o sea, por unidad, dirección, unidad  
27 y se presentan los resultados a la Junta Directiva. A Junta Directiva traemos un informe  
28 general y global, con cada dirección lo que hacemos es un resultado, como la lógica lo  
29 dice, de su área, de lo que resultó. Hay una particularidad, en el año 2022 lo aplicamos  
30 solamente a las jefaturas y por cierto que aquí tengo un ejemplo del instrumento, por si

1 alguno quiere verlo, se los puedo mostrar verdad, pero lo aplicamos en el año 2022 y el  
2 año 2022 valoró el año 2021, si tengo que hacer esa aclaración, el instrumento valora el  
3 año anterior, entonces 2022 está valorando la acción o el accionar del titular subordinado  
4 en el año 2021 verdad y entonces así es como procesamos y codificamos. Entonces en  
5 respuesta ya lo aplicamos, este año 2023 obviamente no hemos aplicado verdad,  
6 esperemos cumplir con el tiempo en el primer semestre, lo que pasa es que nótese verdad,  
7 que estamos finalizando un proceso y ya estamos con el otro verdad, porque estamos  
8 finalizando, si lo hacemos en el segundo semestre, pues obviamente en los primeros  
9 meses del año 2023 tenemos que presentar los resultados y tenemos que correr para ir  
10 ya formulando y replanteando el instrumento del año 2023 que viene a valorar el 2022,  
11 en sana teoría esperamos que ustedes conozcan los resultados en los próximos meses  
12 antes de abril.

13 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, perfecto, muchas gracias Kattia. Igual no se está viendo,  
14 entonces tal vez, si vas a proyectar algo, dejas de compartir y lo volvés a cargar.

15 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, sí, mejor, sí, mejor.

16 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, ¿algún compañero o compañera de Junta Directiva que  
17 desee hacer una observación, comentario, sugerencia? Adelante Juan Carlos.

18 **Sr. Juan Carlos Mora Montero**, muchas gracias don Erick. Hola Kattia ¿cómo está?

19 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, hola.

20 **Sr. Juan Carlos Mora Montero**, mi pregunta con respecto al sistema es el rol de nosotros,  
21 el rol de la Junta Directiva en el sistema de control interno institucional, es decir el rol del  
22 Jerarca, porque siento como que, pareciera como que, pareciera como que a nosotros nos  
23 llega el informe del sistema de control interno, pero ¿cuál es nuestro aporte en materia del  
24 sistema? o sea ¿cuál es nuestro aporte en materia de cómo contribuimos desde la Junta  
25 Directiva a entiendo yo a que el ambiente de control sea más sea mejor digamos para  
26 efectos de la gestión de la Institución? o si es que eso ha cambiado ¿cómo es eso ahora  
27 en Kattia?

28 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, bueno veamos, si es por normativa, la Ley es clara en  
29 señalar que el Jerarca, en este caso la Junta Directiva como Órgano Colegiado, es igual de  
30 responsable que el titular subordinado de perfeccionar, mantener, disponer verdad y

1 ejecutar el sistema de control interno, eso significa que entonces la Junta Directiva, a mi  
2 criterio, tiene dos roles o tiene una función, una función de velar y de pedir cuentas y de  
3 que nosotros informemos cómo está, cómo se está procesando, cómo se está ejecutando  
4 el sistema de control y esto es llega a través de la Gerencia y la Dirección de Planificación  
5 apoya. Entonces la Junta Directiva tiene, a mi criterio, dos roles, uno que es el de  
6 establecer su propio sistema, que ese era el ejemplo que trataba de mencionarles en las  
7 diapositivas o sea, ustedes tienen que tener su propio sistema de control interno, pero  
8 ustedes tienen una labor muy importante que es de velar por el funcionamiento, por la  
9 forma como los titulares subordinados ejecutan, perfeccionan, mantienen, ponen en  
10 práctica y en funcionamiento el sistema de control interno. Entonces ustedes tienen una  
11 función de pedirnos cuentas a nosotros a la administración activa, de cómo está operando  
12 el sistema, ustedes tienen una labor de velar cómo está funcionando y ¿cómo lo hacen?  
13 cuando adoptan acuerdos, cuando por ejemplo aprueban informes, cuando reciben la  
14 información, cuando la solicitan, ahí ustedes en el momento en que toman un acuerdo o  
15 una instrucción a la Gerencia y a la administración activa de que implementemos el plan  
16 de mejoras, de que rindamos información y cuentas, de que presentemos los informes, de  
17 que indiquemos cómo es que está operando el sistema, ustedes ahí están ejerciendo una  
18 labor importantísima en el sistema de control interno. Es que nótese que la Ley le confiere  
19 al Jerarca, o tal vez no quedó claro no sé, le confiere una doble responsabilidad, una  
20 responsabilidad de disponer y ejecutar el sistema de control interno como Junta Directiva  
21 y una responsabilidad también de fiscalizar, bueno fiscalizar tal vez no sea la palabra,  
22 solicitar la rendición de cuentas, velar por el buen funcionamiento, verificar cómo se está  
23 comportando el sistema, cómo está actuando el sistema, pedirnos a nosotros toda la  
24 información que sea necesaria, entonces cada vez que ustedes toman un acuerdo en  
25 materia de control interno, lo están fortaleciendo, pero ustedes también pueden tomar  
26 acuerdos para hacer funcionar su propio sistema, no sé si le queda clarito o lo puedo  
27 ampliar más.

28 **Sr. Juan Carlos Mora Montero**, cuando usted dice que los titulares llenaron el cuestionario,  
29 ¿la Junta también aplicó un cuestionario?

30 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, vieras que, no vieras que en ese momento a la Junta no se

1 lo aplicamos. Tengo que ser sincero, se lo aplicamos solo a los titulares, sincera perdón,  
2 se lo aplicamos a los titulares subordinados, pero en aquella oportunidad no lo aplicamos  
3 a la Junta Directiva el instrumento de autoevaluación.

4 **Sr. Juan Carlos Mora Montero**, ok, gracias Kattia.

5 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, ok, muchas gracias. Alguna otra consulta, comentario. Don  
6 Francisco adelante.

7 **Sr. Luis Francisco Renick González**, buenas tardes.

8 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, buenas tardes don Francisco.

9 **Sr. Luis Francisco Renick González**, compañeras y compañeros Directores, doña Kattia  
10 muchas gracias, es algo novedoso lo que he estado escuchando, yo sería mentiroso decir  
11 que con esta presentación asimilé todo lo que usted expone, muy difícil, creo que ninguno  
12 de los señores Directores puede asimilar en un 100%, yo creo que en un porcentaje muy  
13 bajito, porque esto es nuevo y yo he venido anotando, pero me gustaría, si es posible, tener  
14 más información.

15 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, claro.

16 **Sr. Luis Francisco Renick González**, porque usted lo ha dicho en una forma estupenda,  
17 concisa, porque ya usted maneja, maneja todo ese vocabulario, todo lo que es el control  
18 interno y nosotros pues estamos, por usar una frase, estamos aprendiendo cuál es la  
19 responsabilidad, oiga la responsabilidad que tiene la Junta Directiva en la toma de  
20 decisiones. Yo he venido observando y viendo las filminas que presentas y tenía dos  
21 preguntas sobre la autoevaluación, ustedes ¿quién la califica? ¿eso es el departamento  
22 de ustedes es que califica esta autoevaluación? esa es la primera, y ¿califica también a  
23 todo el personal, desde la Gerencia hasta el último de los funcionarios? esa es la primera  
24 pregunta Kattia y otra que me llamó la atención, cuando la Contraloría General de la  
25 República es tan fuerte, que dice que no utilizan todo lo que propone la Contraloría, yo no  
26 sé cómo hacen ustedes porque yo veo que la Contraloría en eso es muy estricta y si  
27 ustedes, más bien el modelo lo fueron adecuando al sistema que maneja SENARA, muchas  
28 gracias.

29 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, excelente, que dicha, gracias por las preguntas don  
30 Francisco, porque eso tal vez me permite aclarar algunos conceptos que tal vez no

1 quedaron claros. Para empezar, la autoevaluación, la autoevaluación es un ejercicio de  
2 análisis y reflexión, como ya lo mencioné, una vez al año, que nosotros hemos venido  
3 depurando y tratando de mejorar año con año y se hicieron diferentes instrumentos como  
4 ya lo mencionaba, diferentes formas de aplicación. A ver nos establecen la necesidad o la  
5 importancia de autoevaluarnos, pero la Contraloría nunca ha dicho este es el instrumento  
6 para todas las instituciones, no, ok, entonces el instrumento, como instrumento lo hemos  
7 ido depurando, diseñando, redefiniendo nosotros verdad. Las instituciones en sus buenas  
8 prácticas, algunas implementaron el instrumento que aplicaba la Contraloría y otras lo han  
9 ido depurando, entonces no es que califica al personal, no, lo que se hace es una  
10 autovaloración o por así decirlo, si autopercepción dicha por los funcionarios o por el titular  
11 subordinado, porque es eso, es una autovaloración de cómo está funcionando cada uno  
12 de los componentes, entonces ¿qué es lo que se hace? le consultamos o le preguntamos  
13 al personal, hicimos primero un ejercicio, que ya, lo que yo les mencionaba es que  
14 cambiamos de estrategia, en algún momento solo la aplicaron los titulares subordinados,  
15 en otro momento puede ser que se haya invitado al personal o no, pero en el año 2020  
16 por ahí, cambiamos de estrategia, entonces la que les estoy refiriendo es una estrategia  
17 más reciente. En la estrategia reciente, en el año 2021 sí aplicamos el instrumento a todo  
18 el personal, inclusive hicimos dos instrumentos, uno dirigido al personal y otro dirigido al  
19 titular subordinado y ahí iban todos desde la Gerencia, directores y jefaturas, con la  
20 excepción que ya le mencionaba a don Juan Carlos de que a la Junta Directiva si no se la  
21 llegamos a aplicar como tal. Entonces la autovaloración que estábamos haciendo es una  
22 estrategia definida por nosotros, en el año 2021 si consideró a todo el personal, no es que  
23 califica, es que la persona responde en función de su valoración, por ejemplo, se le  
24 presentan unos enunciados o narrativas y la persona si califica, la persona que responde,  
25 en este caso, funcionario en el año 2021, respondió si él consideraba que esa práctica se  
26 aplicaba o no se aplicaba. Les preguntamos por buenas prácticas, les preguntamos por  
27 prácticas relacionadas con el sistema de control interno, entonces pudimos identificar  
28 algunas diferencias, lo que respondía el personal versus lo que respondía la Jefatura. A ver  
29 podría decir, pregunta así como, en su unidad, en su área de trabajo, el titular subordinado  
30 comunica los procedimientos, puede ser, una pregunta ejemplo y él me va a decir, el



1 funcionario me va a decir sí o no, si valora que sí lo califica, si está de acuerdo, en  
2 desacuerdo, nosotros le ponemos una escala valorativa ahí, entonces metodológicamente  
3 tratamos de que sea el instrumento de fácil comprensión pero lo que le quiero decir es  
4 que es una calificación del personal al uso o a implementación de la buena práctica control  
5 interno en su unidad de trabajo. Entonces esa persona valoró o nos dio un indicio que nos  
6 permitió determinar en qué estado se encontraba ese componente, ¿cuáles son los  
7 estados? si estaba novato, diestro, competente, incipiente o, son varias valoraciones, o  
8 experto, nosotros no le preguntamos a él, a esa persona no le preguntamos si era novato,  
9 experto, no, le preguntamos por la aplicación de la buena práctica y en función de lo que  
10 nos respondían ellos, los usuarios, los funcionarios, nosotros podíamos determinar en qué  
11 estado se encontraba ese componente, eso se refiere al modelo de madurez. Entonces  
12 esa es su otra pregunta ¿verdad? ¿a quién se aplica? Bueno, se le aplicó en un primer  
13 momento a todos los funcionarios y ahora solo estamos valorando la percepción de la  
14 jefatura ¿por qué? porque queríamos una línea base, para dentro de 4 años volverle a  
15 preguntar a todo el personal, les vamos a volver a preguntar a todo el personal, qué ha  
16 estado haciendo la jefatura por implementar las buenas prácticas de control interno en su  
17 área o en su unidad y ellos nos dirán si hubo un cambio, un impacto en la gestión que  
18 desarrolló el titular subordinado, o no hubo impacto o no hubo cambio. Eso es lo que  
19 queremos determinar grosso modo, entonces ¿quién califica? califica todo el personal y  
20 califica el titular subordinado, el titular subordinado se auto diagnostica y esperamos que  
21 sean honestos y sinceros y nos digan si están implementando o no están implementando  
22 esa práctica, y a su vez el personal valora la acción del jefe o del titular subordinado en  
23 términos de las mismas prácticas y ese personal o ese funcionario o funcionaria, nos va a  
24 llegar y decir si él percibe o valora que el jefe lo aplica o no lo aplica, o si están de acuerdo  
25 y nosotros analizando la información, no ellos, nosotros, podemos determinar en qué  
26 estado se encuentra ese componente en esa unidad o en la Institución, porque los  
27 resultados los integramos por unidad y luego a nivel institucional.

28 **Sr. Luis Francisco Renick González, Kattia.**

29 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández, ajá, en relación al modelo.**

30 **Sr. Luis Francisco Renick González, sí.**

1 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, perdón, dígame.

2 **Sr. Luis Francisco Renick González**, perdón, no, es que dijiste una frase muy bonita,  
3 honestidad, ética, o sea, a la hora de responder tiene que haber honestidad, no quedar  
4 bien, porque es mi jefe o el jefe quedar bien con otro subordinado, porque eso no es  
5 correcto, por eso tiene que ser ético y totalmente honesto, para tener un diagnóstico bien  
6 de corazón, porque si lo hacemos únicamente como por salir de, por quedar bien, yo creo  
7 que ahí no tendríamos lo que ustedes están tratando en ese sistema de integración de  
8 control, sí.

9 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, sí, sí, eso es lo que esperamos, que la gente conteste de  
10 su percepción y su relación, experiencia verdad, en su unidad verdad, porque lo que se  
11 espera es que cada funcionario valore la realidad de su unidad, es decir, no valora la  
12 actuación de otra unidad porque no la conoce, tiene que valorar con su criterio, tiene que  
13 valorar la actuación de lo que se hace en el área de trabajo.

14 **Sr. Luis Francisco Renick González**, sí.

15 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, verdad, entonces por eso esperamos que contesten de  
16 forma honesta, lo más les tratamos de asegurar la mayor confiabilidad o confidencialidad  
17 de la información, o sea, aquí no se dan datos de quién respondió, quién no, verdad,  
18 tratamos de garantizar que la persona se sienta bien a la hora de responder, que las  
19 narrativas sean claras, para que respondan con objetividad y que las narrativas que se les  
20 consultan sean lo más cercanas a su quehacer, o sea, que sean de fácil comprensión, que  
21 lo puedan relacionar con su gestión, con su trabajo y que pueda valorar realmente si eso  
22 se hace o no se hace, o se pone en práctica en su unidad de trabajo. Por eso esperamos  
23 que sean honestos, éticos y prácticos.

24 **Sr. Luis Francisco Renick González**, claro. Otra pregunta que se me que la tenía ahí en la  
25 mano, es la siguiente, tenemos dos auditorías, una externa y otra interna.

26 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, sí señor.

27 **Sr. Luis Francisco Renick González**, en ese proceso intervienen la auditoría externa o  
28 interna, ¿lo pasan? cuando hacen esa auditoría externa ¿ellos no miran nada de eso?

29 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, ah, perdón, ellos pueden tomar en consideración los  
30 resultados de las autoevaluaciones, pueden tomar en consideración los informes, pero no

- 1 participan en el proceso.
- 2 **Sr. Luis Francisco Renick González**, pero si pueden dar un dictamen del desarrollo que se  
3 está realizando para como mejoras dentro del sistema de integración, eso si lo pueden  
4 hacer.
- 5 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, la Auditoría Interna si puede hacer un proceso de revisión,  
6 si puede hacer procesos de fiscalización del proceso, ellos si lo hacen, si toman en  
7 consideración cómo se desarrolla, si emiten recomendaciones y si hacen informes con  
8 respecto al proceso, cómo se está desarrollando, porque la misma Ley se los faculta, se lo  
9 solicita verdad, la misma Ley de control interno, recordar que la Ley de control interno  
10 establece el funcionamiento de los auditorías, entonces las auditorías tienen una labor  
11 importante en el funcionamiento del sistema de control interno y la auditoría es un  
12 componente más, es un componente, ¿cómo le llamamos? orgánico creo, pero la auditoría  
13 tiene que tener independencia de criterio, la auditoría no puede co administrar verdad y la  
14 auditoría puede participar de los instrumentos, porque si los consultamos, por ejemplo  
15 ellos hacen valoración del riesgo, a ellos también les sometemos a consulta el  
16 instrumento, pero ellos también tienen una labor, o sea ellos valoran su propia área de  
17 trabajo, por así decirlo, pero ellos también tienen una labor de revisar, analizar cómo está  
18 funcionando el sistema y nos pueden fiscalizar sobre el funcionamiento del sistema de  
19 control interno y pueden emitir recomendaciones.
- 20 **Sr. Luis Francisco Renick González**, muy bien, muchas gracias.
- 21 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, con gusto.
- 22 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, perfecto, muchas gracias, no sé si hay otra consulta. Don  
23 Juan Carlos me está indicando que se tiene que retirar en este momento por un  
24 compromiso familiar, entonces al ser las 5 en punto, le despedimos, muchísimas gracias  
25 Juan Carlos.
- 26 **Sr. Juan Carlos Mora Montero**, no, gracias a ustedes, hasta luego.
- 27 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, un placer, hasta luego.
- 28 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, que le vaya muy bien. No sé si hay más observaciones,  
29 **A las diecisiete horas se desconecta el señor Juan Carlos Mora Montero.**
- 30 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, más consultas.

1 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, consultas, comentarios.

2 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, esto es un tema que a mí me gusta y entonces todo lo que  
3 usted me preguntan, por mí me extendiendo todo lo que ustedes digan o aclarar todo aquello  
4 que no esté claro.

5 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, perfecto, igual tenemos la inducción sobre SEVRI de hoy en  
6 15.

7 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, exacto, exacto.

8 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, sería la segunda parte.

9 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, sí, que como ya les mencionaba, tiene todo un conjunto  
10 normativo y procedimental verdad, que no lo puedo mezclar, porque si no se me haría una  
11 sesión interminable para ustedes y muy cansado verdad. Pero sí que les quede claro que  
12 el control interno es, el sistema de control interno es el marco global y general y dentro del  
13 sistema de control interno está el sistema específico valoración de riesgo, que es en sí  
14 mismo un componente del sistema, pero que también es definido como sistema y tiene  
15 procedimientos y normativa que le aplica.

16 Ah bueno para mencionarles tal vez a don Francisco que me preguntaba, en el tema de  
17 modelo de madurez, la Contraloría pues obviamente lo ha venido desarrollando para ellos  
18 verdad, dentro de esa práctica su aplicación, no es que está obligatorio, o sea no es  
19 obligatorio en las instituciones, o al menos no lo hemos visto así, nunca se nos ha dicho  
20 que es obligatorio las instituciones aplicar el modelo de madurez verdad, nosotros lo  
21 tomamos como una referencia, como una forma de buenas prácticas o como una forma  
22 de poder mejorar la valoración, porque poder valorar mejor, poder eso que usted me  
23 preguntaba, ¿califica? bueno nosotros lo que hacemos es emitir observaciones o  
24 información lo más objetiva posible del estado en el que se encuentra el sistema y el  
25 modelo de madurez que propone la Contraloría es un referente para nosotros, para poder  
26 valorar si podemos implementar ese modelo como tal, o nos acercamos más a él,  
27 utilizamos en algunos años, en algún año, me acuerdo que habían utilizado las narrativas  
28 que proponía el modelo de madurez de la Contraloría, pero el vocabulario terminó siendo  
29 muy técnico, muy específico de auditores y al personal no lo logró comprender fácilmente,  
30 entonces no aplica, o sea no está exigido que tengamos que implementar el modelo de

1 madurez, nosotros lo tomamos como una referencia para poder valorar de mejor manera  
2 el sistema, porque nosotros sí necesitamos, como dice la normativa, determinar cuál es el  
3 estado en el que se encuentra el modelo o el sistema y porque la Junta Directiva, como  
4 me preguntaba don Juan Carlos, tiene esa, también esa necesidad de determinar cómo  
5 está el sistema de control en términos de suficiencia, en términos de calidad, en todos  
6 aquellas características que les dije verdad, que si está operando, que si es razonable,  
7 ustedes valoran eso, pero lo valoran a partir de la información que nosotros les  
8 presentamos, tratamos entonces de mejorar los instrumentos, una forma de mejorar los  
9 instrumentos fue valorar el considerar el modelo que proponía la Contraloría sobre modelo  
10 de madurez verdad, porque valora las buenas prácticas o el estado en el que se encuentra  
11 cada componente, pero no es que es exigido que tengamos que aplicar el modelo, otros lo  
12 hemos considerado como referente teórico y como referente práctico para adecuarlo y  
13 poder implementar los instrumentos.

14 **Sr. Luis Francisco Renick González**, ¿puedo intervenir don Erick? para hacerle una  
15 consulta.

16 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, adelante, don Francisco.

17 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, sí, adelante.

18 **Sr. Luis Francisco Renick González**, gracias, yo he creído que todo debe de fiscalizarse,  
19 debe controlarse, debe de medirse y debe haber eficiencia, entonces si este modelo lo que  
20 responde a todas esas palabras que he dicho, vamos bien, porque lo que no se mide, lo  
21 que no se controla, a veces no cumplimos con algunas obligaciones verdad y se nos va  
22 quedando ahí un poquito atrasado. Entonces yo sí quisiera que tener una medida de  
23 control que nos permita a esta Junta Directiva ver los avances, porque si sale muy bien en  
24 lo que son encuestas, en lo que son formularios que se llenan, pero en la práctica vemos  
25 que no caminan paralelamente, algo no está funcionando muy bien. Con todo el cariño  
26 que les tengo, oyó.

27 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, sí, bueno de eso se trata, verdad, para que ustedes se  
28 froten las manos porque el informe que vamos a presentar tiene que dejar evidencia de  
29 eso, o sea, con el informe que vayamos a presentar ustedes nos van a poder cuestionar o  
30 preguntar, aquí soy honesta o sea, nos sometemos a consideración de ustedes como Junta

1 Directiva en ese rol de perfeccionamiento, de mejora, o sea lo que ustedes pueden  
2 emitirnos son oportunidades de mejora, observaciones verdad, a través de acuerdos y  
3 decirnos, bueno impleméntese, mejórese, esperemos los resultados del informe, que ya  
4 pronto los vamos a presentar, por eso es que yo preferí hacer la inducción, porque no  
5 quería presentar el informe sin hacerle la inducción a ustedes, porque si yo les hablo de  
6 un componente y ustedes no tienen claro el referente del componente, no me van a  
7 entender el resultado del informe, si yo, si les digo está en un estado incipiente, bueno  
8 ¿qué es incipiente? bueno y ¿cuál componente está incipiente? y yo les digo, valoración  
9 del riesgo y no saben qué es valoración del riesgo, los confundo.

10 **Sr. Luis Francisco Renick González**, vamos aprendiendo poquito a poco, doña Kattia,  
11 muchas gracias.

12 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, de eso se trata entonces, de eso se trata, esperemos el, o  
13 sea, viene viene ya ahorita, el informe, van a conocer en mayor medida entonces cómo fue  
14 que se aplicó el instrumento y es una forma práctica de entender cómo funciona el sistema  
15 de control interno. Aquí yo les he dado teoría, la forma cómo opera el sistema lo evidencio  
16 en el informe, cuando digo cuáles son los puntos débiles o los puntos de mejora que  
17 tenemos, porque siempre van a haber puntos positivos y algunas oportunidades de  
18 mejora, hay algunos componentes, les puedo adelantar, algunos componentes la gente  
19 los califica más positivamente que otros.

20 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, perfecto. Priscila, doña Jennifer, doña Rocío.

21 **Sra. Priscila Zeledón García**, no, por mi parte no, creo que doña Kattia ha sido súper clara  
22 y como decía don Francisco, esto es un tema donde siempre se aprende verdad y aunque  
23 uno tenga un conocimiento un poco básico, cada vez que exponen el tema pues algo más  
24 se va creciendo. Me gustó mucho la presentación de doña Kattia, muchísimas gracias.

25 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, con gusto.

26 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, perfecto. Muchas gracias doña Kattia, yo creo que  
27 estaríamos ya concluyendo esta primera sesión.

28 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, sí.

29 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, y no sé, o sea no hay acuerdo, si no, damos por conocido  
30 esta primera parte relacionada con el sistema de control interno ¿cierto?

- 1 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, cierto.  
2 **Sr. Erick Ramón Jara Tenorio**, entonces estaríamos concluyendo esta sesión extraordinaria  
3 al ser las 5 de la tarde 8 minutos del 17 de febrero del 2023.  
4 **Sra. Kattia Hidalgo Hernández**, perfecto, muchas gracias.  
5 Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las diecisiete horas con ocho minutos.



Sr. Erick Ramón Jara Tenorio  
Vicepresidente  
Presidente



Sra. Daniela Carmona Solano  
Secretaria  
Junta Directiva

-----Última línea de esta Acta-----