

**UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
AUDITORÍA UNIVERSITARIA
INFORME DE AUDITORÍA AU-01-2024**

EVALUACIÓN DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL

ALAJUELA

FEBRERO, 2024

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	3
1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1. Origen del estudio	6
1.2. Objetivo.....	6
1.3. Alcance del estudio	7
1.4. Antecedentes	7
1.5. Marco referente y metodología aplicada.....	8
1.6. Generalidades acerca de la auditoría.....	10
1.7. Comunicación preliminar del resultado del estudio.....	13
2. RESULTADOS.....	14
2.1 Carencia de un Programa ético a nivel institucional, establecido formalmente	14
2.2 Promoción de la ética y comunicaciones formales	19
2.3 Percepción de la ética	25
2.4 Integración de la ética en los sistemas de gestión.....	33
3. CONCLUSIONES.....	36
4. RECOMENDACIONES.....	39
4.1. Al Rector	39
4.2. Al Director de la Dirección General de Administración Universitaria.....	42
5. CONSIDERACIONES FINALES	43
6. ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comunicaciones realizadas por la Rectoría	20
Tabla 2 Otro tipo de comunicaciones realizadas	20
Tabla 3 Controles implementados en materia ética, según dependencia	33
Tabla 4 Modelo de madurez sobre la ética institucional.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pirámide de los componentes funcionales del Sistema de Control Interno (SCI).....	11
Figura 2 Marco Institucional en Materia Ética	12
Figura 3 Cantidad de funcionarios que brindan respuesta, según años laborados	26
Figura 4 Grupos ocupacionales de los funcionarios que brindan respuesta a la encuesta	26

RESUMEN EJECUTIVO
INFORME DE AUDITORÍA AU-01-2024
EVALUACIÓN DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL

¿Qué examinamos?

Se examinó el marco institucional en materia ética, a fin de verificar la existencia de sus componentes, de conformidad con lo que establecen las Normas de control interno para el Sector Público, numerales 2.3.1, 2.3.2 y 2.3.3, relativas al fortalecimiento de la ética institucional, con la finalidad de brindar insumos e identificar oportunidades de mejora que permitan al jerarca y titulares subordinados, como responsables, dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el marco legal y técnico aplicable a esta materia.

¿Por qué es importante?

Es importante por cuanto la ética en el desarrollo de la gestión institucional y el comportamiento ético de los funcionarios públicos, son fundamentales para generar confianza en la ciudadanía sobre el correcto actuar de las instituciones; debido a que, en la actualidad, uno de los grandes retos que enfrenta la gestión pública es alcanzar un buen gobierno, lo cual se logra, en el tanto la gestión de las instituciones públicas, en la atención del servicio que brindan, sea efectiva en la consecución del fin público, bajo parámetros normativos que aseguren la protección, el resguardo y el buen uso de los fondos públicos.

Por su parte, la ética reviste especial importancia al constituirse en la piedra angular para el adecuado desarrollo de la gestión institucional, donde se basa toda actuación y se complementan otros elementos esenciales como la transparencia, el acceso a la información pública y la rendición de cuentas en el accionar de los funcionarios públicos.

Las auditorías de la ética, se constituyen en una herramienta de gestión muy importante, para ayudar a las instituciones públicas a evaluar el cumplimiento del marco normativo y técnico en materia ética, así como para identificar iniciativas y oportunidades de mejora, para la implementación de medidas preventivas y correctivas que contribuyan al fortalecimiento de la

ética institucional, principalmente, que sirvan de insumo al jerarca y titulares subordinados en la toma de decisiones y el cumplimiento de la responsabilidad que les ha sido asignada, en cuanto al deber de establecer un ambiente de control que propicie el fortalecimiento de la ética institucional.

De allí que, toda institución pública está llamada a establecer un marco institucional en materia ética, que incluya los factores formales de la ética institucional, como es el Programa ético, elementos informales que se constituyen en el ambiente ético y se lleven a cabo acciones para la integración de la ética a los sistemas de gestión, para lo cual, se requiere del compromiso superior del jerarca y titulares subordinados, así como la participación del resto de los funcionarios, que conlleven a asegurar razonablemente una gestión institucional en apego a altos estándares de conducta.

¿Qué encontramos?

Se determinó que las autoridades superiores no han definido ni asignado formalmente por escrito, cargos, funciones y responsabilidades en materia de ética, lo que genera que no se cuente con una instancia responsable de planificar y llevar a cabo el establecimiento de un Programa ético institucional con todos sus elementos; tampoco se ha puesto en funcionamiento la Contraloría de Servicios, creada en el 2015 con la aprobación y publicación del Reglamento Orgánico de la Universidad Técnica Nacional, además, la estructura organizativa y funciones asignadas a esa instancia no son concordantes con lo dispuesto en la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, Ley N. 9158 y su Reglamento.

Así mismo, la institución no cuenta con una estrategia de comunicación permanente, que permita programar y divulgar comunicaciones frecuentes en materia ética; además, se evidencia una escasa programación de actividades de sensibilización, interiorización y capacitación relacionadas con la ética institucional, lo que impide permear esta temática a nivel institucional y considerar aquellas áreas de mayor sensibilidad y exposición al riesgo.

Por otra parte, la institución no cuenta con canales formales que permitan la presentación de denuncias sobre eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, ni una instancia que

se encargue de recibirlas y darles trámite con la confidencialidad y oportunidad requeridas, con la finalidad de promover la rendición de cuentas en materia ética, y su correspondiente aporte al Sistema de Control Interno Institucional (SCI). Además, se evidencia una baja percepción por parte de los funcionarios en aspectos relacionados con el ambiente ético.

Finalmente, las dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos, administración financiera y contrataciones públicas, que requieren de especial atención por la naturaleza de sus funciones y su particular sensibilidad y exposición a los riesgos, no han establecido o cuentan con escasos controles relativos al tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas y el manejo de conflictos de interés.

¿Qué sigue?

Se recomienda al Rector, la designación por escrito de un encargado con la responsabilidad, funciones, roles y niveles de autoridad para planificar, dirigir, controlar y brindar seguimiento a las acciones para promover el fortalecimiento de la ética institucional y que pueda llevar a cabo la implementación del marco institucional en materia ética. Además, establecer y comunicar a la comunidad universitaria el Programa Ético Institucional y canales para la presentación de denuncias. También, solicitar una valoración jurídica y técnica, para determinar si la ubicación dentro de la estructura organizativa y las funciones asignadas a la Contraloría de Servicios (CS) son conforme lo dispuesto en la Ley N. 9158 y su Reglamento; asimismo, solicitar la elaboración del perfil del puesto y competencias técnicas para el encargado de la CS y los recursos para su funcionamiento. Finalmente, solicitar un informe anual sobre las capacitaciones en materia ética.

Se recomienda al Director General de Administración Universitaria, solicitar la inclusión anual de actividades de capacitación sobre temas éticos en el plan de capacitaciones institucional, para todo el personal, incluyendo los funcionarios de las áreas con particular sensibilidad y exposición a los riesgos. Además, solicitar a sus áreas de gestión, establecer e integrar controles relacionados con el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas, antiéticas y el manejo de conflictos de interés en los sistemas, procesos y/o actividades de cada área y comunicar a la Auditoría Universitaria el establecimiento e implementación de esos controles.

INFORME DE AUDITORÍA AU-01-2024
EVALUACIÓN DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL

Referencia:

Informe de Auditoría¹ AU-01-2024, remitido mediante las cartas AU-075-2024 y AU-076-2024 al Rector a.i y al Director General de Administración Universitaria, respectivamente, ambas del 23 de febrero de 2024.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Origen del estudio

El presente estudio se realiza en cumplimiento con el Plan de Trabajo de la Auditoría Universitaria del año 2022 y en el año 2023 para su continuación, atendiendo la perspectiva del Área de Administración, en el Eje de Procesos de Gestión, establecido en el Plan Institucional de Desarrollo Estratégico de la Universidad Técnica Nacional (UTN), 2018-2021².

Así mismo, debido a la atención de otras labores de la Auditoría Universitaria durante el desarrollo del estudio, y por la fecha en que se retoma el estudio, se considera el Plan Institucional de Desarrollo Estratégico de la Universidad Técnica Nacional (PIDE), 2022-2026, Versión 2³, considerando los ejes transversales de “*Calidad y Pertinencia*” y de “*Gestión y Sostenibilidad*”, los cuales están definidos como prioridad estratégica para el desarrollo de la UTN.

1.2. Objetivo

Evaluar el funcionamiento del marco institucional en materia de ética, a fin de determinar oportunidades de mejora en su funcionamiento.

¹ AudiNet AA-AE-001-2021.

² El presente estudio es programado y asignado con anterioridad a que el PIDE 2022-2026 fuera dado a conocer a la comunidad universitaria por medio de la Circular R-044-2022 del 18 de mayo de 2022.

³ Aprobado por el Consejo Universitario, mediante ACUERDO 4-1-2023 de la Sesión Ordinaria N. 1-2023 del 12 de enero de 2023.

1.3. Alcance del estudio

El alcance del estudio, en primera instancia, comprende los factores formales y los elementos informales de la ética institucional, así como, su integración a los sistemas de gestión, con especial atención a los sistemas de particular sensibilidad y/o exposiciones al riesgo y fraude. Abarca la existencia del programa ético, el comportamiento de las altas autoridades universitarias o titulares subordinados, consignado, principalmente, en sus escritos que respaldan los actos administrativos realizados durante el periodo 2021, ampliándose en los casos que se considere necesario.

1.4. Antecedentes

En los últimos años, a nivel país se han realizado esfuerzos importantes en la búsqueda del fortalecimiento de la integridad y de la ética en la función pública. De esta manera, hoy más que nunca, la ciudadanía exige que elementos como la ética, la transparencia, el control, la evaluación de riesgos y la rendición de cuentas sean implantados en las instituciones públicas, con la finalidad de establecer un ambiente de control que propicie una actitud positiva y se alcance la satisfacción del interés público, bajo criterios de eficiencia, eficacia, economía y legalidad.

Para conseguir lo anterior, es indispensable el compromiso y el rol de liderazgo que asuman el jerarca y los titulares subordinados en materia ética, a fin de promover una cultura de control y una gestión institucional apegada a altos estándares de conducta, pues la ética, por sí sola, no puede operar como escudo para garantizar en los funcionarios una adecuada conducta en la ejecución de los diferentes procesos institucionales y garantizar el cumplimiento del deber de probidad en el quehacer institucional, sino que, requiere de la implementación de medidas e instrumentos formales que conceptualicen y materialicen una filosofía y estilo gerencial, que permitan una cabal rendición de cuentas y conlleven al logro de los objetivos institucionales.

En la UTN, la ética se concibe como un elemento presente desde su creación, es así como sus fines⁴ involucran aspectos de formación profesional y de desarrollo integral, moral, cultural y personal en la formación técnica que se brinda a los estudiantes. Así mismo, en el Estatuto

⁴ Artículo 4, inciso b) de la Ley Orgánica de la Universidad Técnica Nacional N. 8638.

Orgánico de la Universidad Técnica Nacional, se define dentro de los principios orientadores⁵, la formación de estudiantes con excelencia académica y con sentido ético, cívico y de solidaridad social; es por ello que existe un claro compromiso en la gestión institucional que requiere ser reflejado en la ejecución de las funciones asignadas a cada puesto de trabajo, a fin de dar fiel cumplimiento a los fines y principios institucionales y responder a cabalidad, desde el ámbito académico y administrativo, con conductas éticas que se vean reflejadas en una cultura de control, filosofía y estilo gerencial que conlleve al fortalecimiento y la integración de la ética en los sistemas de gestión.

No obstante, lo anterior, el establecimiento y fortalecimiento de la ética es un reto que requiere de un gran esfuerzo, liderado por el jerarca y los titulares subordinados, de manera tal que, la ética institucional se conciba como parte integral del quehacer diario y se proporcionen elementos para la promoción y guía en la ejecución de los diferentes procesos institucionales.

Es por ello que, dentro de la estructura jerárquica de la UTN, se destaca la relevancia del liderazgo y participación que pueda tener el Consejo Universitario, el Rector, los Vicerrectores, los Decanos de Sedes y el Director Ejecutivo del Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa, como responsables de la dirección superior y administración de la Universidad que, como tales, tienen la obligación de establecer, mantener, perfeccionar y evaluar de forma constante el sistema de control interno institucional (SCI), así como demostrar un compromiso superior en aspectos relacionados con el establecimiento, aplicación, seguimiento y evaluación de la ética institucional, siendo que, si el personal está comprometido con la institución y sus fines; y además presenta valores idóneos para apoyar una gestión eficiente, eficaz y ética, se contribuiría con el logro de los objetivos del SCI, con una adecuada rendición de cuentas ante la ciudadanía; pero si, por el contrario, el personal carece de ese compromiso y de esos valores, podrían fallar los esfuerzos de control que, en circunstancias idóneas, habrían sido efectivos.

1.5. Marco referente y metodología aplicada

El estudio de auditoría se realiza de conformidad con lo establecido en las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público⁶, emitidas por la Contraloría General de la República (CGR).

⁵ Artículo 4, inciso d) del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Nacional.

⁶ Publicadas en el Diario Oficial La Gaceta N. 184 del 25 de setiembre de 2014.

Adicionalmente, se consulta la Constitución Política de la República de Costa Rica; la Ley General de Control Interno N. 8292⁷, la Ley General de la Administración Pública N. 6227⁸, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N. 8422⁹, las Normas de control interno para el Sector Público¹⁰, la normativa técnica emitida por la CGR, en lo que resulte aplicable, con especial atención a la Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética¹¹.

Asimismo, la Ley Orgánica de la Universidad Técnica Nacional N. 8638¹², el Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Nacional, el Reglamento Autónomo de Gestión y Servicio de la Universidad Técnica Nacional (RAGS), el Reglamento Orgánico de la Universidad Técnica Nacional, el Código de deberes éticos y profesionales de los funcionarios de la Universidad Técnica Nacional, el Manual de Organización y Funciones de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano; y además, normativa legal y técnica aplicable al objeto auditado.

Para el desarrollo del presente estudio se utilizan varias técnicas de auditoría y procedimientos de auditoría de carácter especial, además para obtener información sobre el ambiente de control en materia ética, se aplica una encuesta de percepción dirigida al personal administrativo y académico de la Universidad. El tamaño muestral se obtiene mediante el método de muestreo aleatorio simple utilizando como insumo la información correspondiente a la relación de puestos del período 2022¹³, donde participan 266 funcionarios, de los cuales se recibe un total de 110 respuestas, que corresponde a un 41,35% del total de encuestas enviadas.

Así mismo, se aplican entrevistas al Rector, a la Directora de Gestión del Desarrollo Humano, al Vicerrector de Docencia y a la Jefatura del Programa Institucional de Formación Humanística; y se remiten solicitudes de información a la: Vicerrectoría de Docencia, a la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano, a la Dirección de Gestión Financiera y a la Dirección de Proveeduría Institucional, como áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos, a fin de obtener un panorama amplio sobre el tema objeto de estudio.

⁷ Ley N. 8292. Publicada en La Gaceta N. 169 del 04 de setiembre de 2002.

⁸ Ley N. 6227. Publicada en la Gaceta N. 102 del 30 de mayo de 1978.

⁹ Ley N. 8422. Publicada en La Gaceta N. 212 del 29 de octubre de 2004.

¹⁰ CGR, Normas de control interno para el Sector Público. Publicada en La Gaceta N.26 del 6 de febrero, 2009.

¹¹ Guía emitida por la CGR por medio del oficio DFOE-098 (N°03303) del 24 de marzo de 2009.

¹² Ley N. 8638. Publicada en La Gaceta N.107 del 04 de junio de 2008, Alcance: 22-A.

¹³ Suministrada por la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano, con carta DGDH-866-2022 del 8 de mayo de 2022.

1.6. Generalidades acerca de la auditoría

En el marco del ordenamiento jurídico costarricense, la ética encuentra sus raíces en el artículo 11 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el cual establece que “*Los funcionarios públicos son simples depositarios de autoridad y están obligados a cumplir con los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella...*”, así también, el mismo artículo, dispone: “*...La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes...*”.

Las Normas de control interno para el Sector Público (NCISP), definen la ética como¹⁴:

Estudio de la moral y de las obligaciones del hombre con apego a una conducta responsable, incluyendo el desempeño de una profesión o trabajo con altura en el ejercicio específico, sin orientación especulativa o mercantilista, en pro del servicio de los demás. Sus normas pueden ser jurídicas (si se encuentran reguladas por el derecho) o de otra índole (si no han sido reguladas positivamente).

Es así, como ese origen constitucional, se ha materializado desde diversas leyes y, sin que estas hagan referencia directa a la ética, definen el modo de actuación que debe regir en la gestión pública y en la conducta del funcionario público, también establecen medidas y controles para asegurar una gestión apegada a la ética.

Como parte de ese marco normativo, se encuentra la Ley General de la Administración Pública N. 6227, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N. 8422 y, más específicamente, la Ley General de Control Interno N. 8292, que regula las obligaciones de los entes en materia de control interno y establece los roles y responsabilidades de los diferentes participantes en dicha temática.

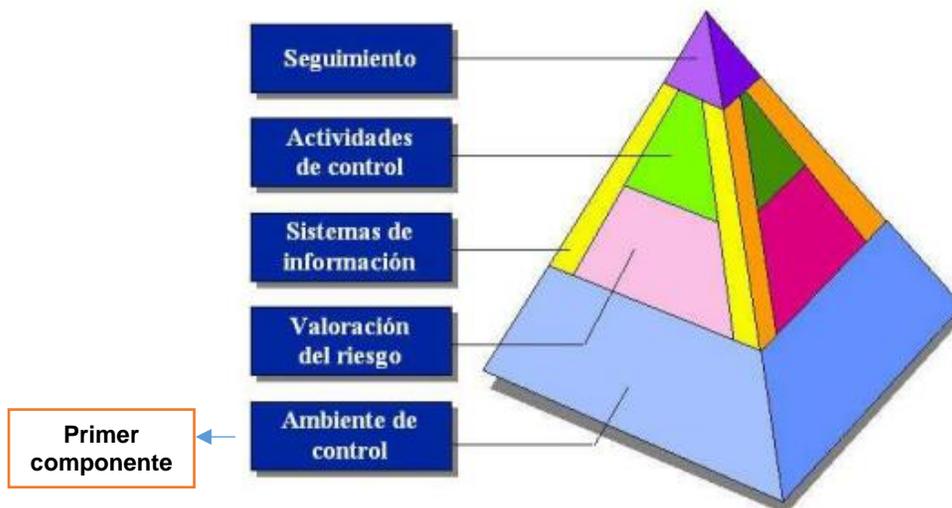
El artículo 13 de la supra citada ley, dispone, como parte de los deberes del jerarca y los titulares subordinados, en referencia al ambiente de control, la obligación de mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, además, contribuir con

¹⁴ Anexo 1: Glosario, NCISP.

su liderazgo y acciones a promoverlos en toda la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de todos los servidores.

Es importante señalar que, el ambiente de control es el primer componente del sistema de control interno (SCI), el cual se define¹⁵ como el conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener, tanto el jerarca como los titulares subordinados, así como los demás servidores de una institución, para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa. Su importancia radica en que, en él, se apoyan los demás componentes del SCI, según se muestra en la figura siguiente:

Figura 1 Pirámide de los componentes funcionales del Sistema de Control Interno (SCI)



Fuente: Imagen tomada del sitio web: https://www.pgr.go.cr/wp-content/uploads/2017/04/Conceptos_Basico_SCI_teoría.pdf, de la Procuraduría General de la República.

Las NCISP establecen, en el numeral 2.1, referente al ambiente de control, lo siguiente:

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer un ambiente de control que se constituya en el fundamento para la operación y el fortalecimiento del SCI, y en consecuencia, para el logro de los objetivos institucionales. A los efectos, debe contemplarse el conjunto de factores organizacionales que propician una actitud positiva y de apoyo al SCI y a una gestión institucional orientada a resultados que

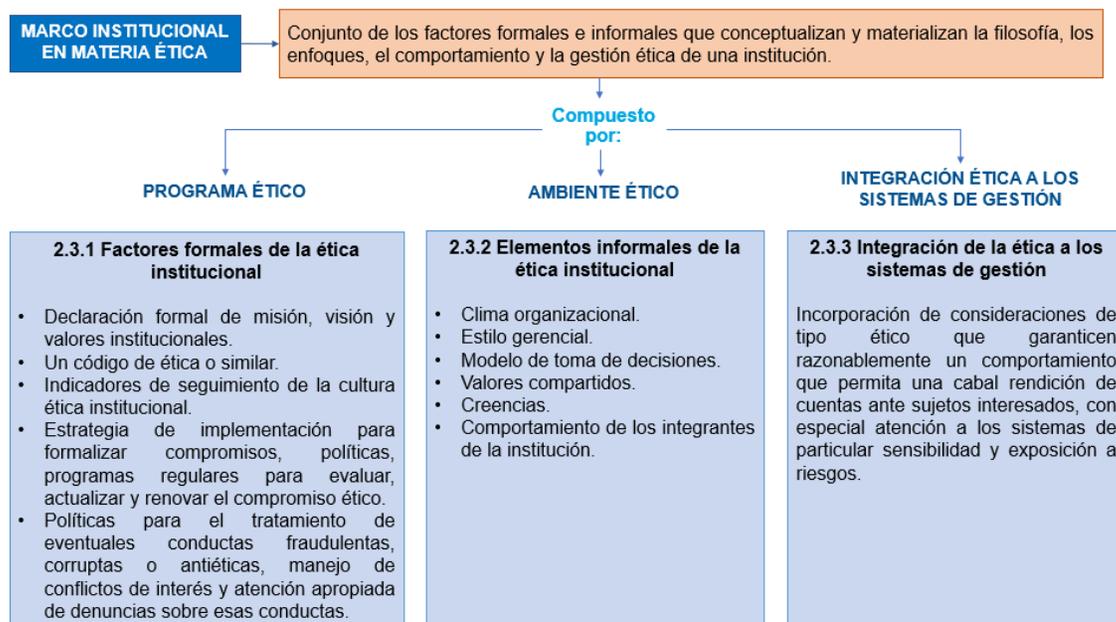
¹⁵ Artículo 2, inciso e) de la Ley General de Control Interno N. 8292.

permita una rendición de cuentas efectiva... (El subrayado y negrita no corresponde al original).

Así también, esas mismas normas, establecen el deber que tiene el jerarca y los titulares subordinados de propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante el establecimiento de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conceptualicen y materialicen la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos de la institución y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión¹⁶.

Es así como las NCISP, refieren a un conjunto de factores organizacionales que se desarrollan en los numerales 2.3.1, 2.3.2 y 2.3.3 de dichas normas, donde se definen parámetros específicos y tácitos que requieren estar presentes en la operación del sistema de control interno institucional, y que constituyen el marco institucional en materia ética¹⁷, el cual se encuentra conformado por tres componentes que se citan a continuación. Además, en la figura que se muestra más adelante, se brinda un detalle de esos tres componentes: *Programa ético*, *Ambiente Ético* e *Integración de la ética a los sistemas de gestión*.

Figura 2 Marco Institucional en Materia Ética



Fuente: Elaborado por la Auditoría Universitaria, con base en lo dispuesto en las NCISP.

¹⁶ Numeral 2.3 de las NCISP.

¹⁷ Anexo 1: Glosario, NCISP.

Por lo tanto, toda institución pública está llamada a propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implementación de medidas e instrumentos que conlleven a la integración de la ética en el ambiente y en los sistemas de gestión, tarea que le ha sido asignada, particularmente, al jerarca y titulares subordinados, según sus competencias, quienes cumplen un rol importante para la promoción y divulgación de la ética a través del estilo de liderazgo, modelo de toma de decisiones, clima organizacional, valores, principios, competencias y habilidades, de manera tal que estos y otros elementos, se perciban y evidencien en las manifestaciones verbales y escritas, y en la actuación o desempeño de los distintos puestos.

Debe tenerse presente que, la existencia de fallas éticas traerá consigo riesgos tales como falta de compromiso de los funcionarios, conductas y acciones contrarias a los principios que deben regir la gestión de la institución y de sus miembros, pérdida de imagen, incumplimiento normativo, eficacia limitada y otros similares, que podrían poner en juego la credibilidad de la Universidad ante los sujetos interesados y, en última instancia, la supervivencia o continuidad de la misma.

Por el contrario, una ética elevada motiva la disposición del personal a contribuir a la gestión, fortalece el compromiso de los servidores, disminuye la probabilidad de que los riesgos internos se materialicen y aumenta la capacidad institucional para prevenir y, eventualmente, enfrentar los riesgos externos, así como asegurar un equilibrio entre la eficiencia, eficacia y el control, para el logro de los objetivos institucionales.

1.7. Comunicación preliminar del resultado del estudio

El 14 de febrero de 2024, en la oficina de la Rectoría, se presentaron verbalmente los resultados del Informe de Auditoría al Máster Luis Restrepo Gutiérrez, Rector a.i. y al Máster Eduardo Selva Villegas, Director General de Administración Universitaria. Además, se entregó una copia del Borrador de Informe a cada uno, con el fin que analicen y realicen las observaciones pertinentes.

El Rector a.i. y el Director General de Administración Universitaria, mediante cartas R-314-2024 y DGAU-224-2024, respectivamente, ambas del 21 de febrero de 2024, indican que no presentan observaciones al Borrador del Informe de Auditoría.

2. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la revisión efectuada al objeto de estudio, en el que todos los resultados del presente informe se incluyen dentro de los componentes que conforman el marco institucional en materia ética.

2.1 Carencia de un Programa ético a nivel institucional, establecido formalmente

En la Universidad Técnica Nacional (UTN) no se ha establecido ni divulgado un Programa Ético que contenga los factores formales de la ética institucional, el cual constituye el primer componente para la conformación del Marco Institucional en Materia Ética. Esta situación, impide a la institución integrar y orientar acciones para el fortalecimiento de la ética institucional, que permita definir y dar seguimiento a la aplicación de políticas, establecer una estrategia tendente a formalizar el compromiso ético conforme la gestión y dinámica institucional, y brindar espacios para la recepción, tratamiento adecuado y oportuno de las denuncias.

Al no existir el programa ético establecido formalmente, la Auditoría Universitaria verifica la existencia de *Factores formales de la ética institucional*, que deben ser considerados en dicho programa, conforme el numeral 2.3.1 de las NCISP, y se obtienen los resultados que se muestran a continuación:

Se **encuentran establecidos y divulgados** los siguientes factores formales de la ética institucional:

- a. La declaración formal de la visión, la misión y los valores institucionales: los cuales están contenidos en el PIDE 2022-2026, Versión 2.
- b. Un Código de Ética: denominado Código de Deberes Éticos y Profesionales de los funcionarios de la Universidad Técnica Nacional¹⁸.

Sin embargo, **no se encuentran establecidos ni divulgados** los siguientes factores formales:

¹⁸ Aprobado por el Consejo Universitario, según ACUERDO 07-17-2015, del Acta 17- 2015 celebrada el 13 de agosto de 2015.

- c. Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura de la ética institucional y la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento: al respecto, es importante mencionar que, la Universidad cuenta con una Guía Metodológica para el Diseño de Indicadores Universitarios¹⁹, sin embargo, ninguno de ellos está relacionado con la medición o seguimiento a la cultura ética institucional.
- d. Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética, así como políticas para:
- ✓ el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas.
 - ✓ el manejo de conflictos de interés.
 - ✓ la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.

Adicionalmente, sobre la atención de denuncias, se presentan las siguientes situaciones en detrimento de su adecuado y oportuno tratamiento:

- La Contraloría de Servicios creada mediante el Reglamento Orgánico de la Universidad Técnica Nacional (ROUTN), no se encuentra en funcionamiento pese a que han transcurrido más de ocho años desde la aprobación de dicho Reglamento, así mismo, la ubicación dentro de la estructura organizativa y las funciones asignadas mediante el ROUTN, no son concordantes con lo dispuesto en la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, Ley N. 9158 y el Reglamento a la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, Decreto Ejecutivo N. 39096-PLAN.
- Por otra parte, el micrositio de transparencia²⁰, incluye la pestaña “*Participación Ciudadana*”, que contiene los apartados “*Invitación a Participar*” y “*Mecanismos de Participación*”. El apartado “*Participación Ciudadana*” refiere a la Contraloría de Servicios,

¹⁹ Elaborada en el 2021 por la Dirección de Planificación Universitaria, en la que participaron distintas instancias universitarias y en la cual se definieron 97 indicadores institucionales, durante los talleres realizados por esa Dirección.

²⁰ Disponible en la página web de la UTN.

y el numeral 3.1.2.1 de ese sitio, requiere “*Está disponible una sección para que la Contraloría de Servicios ofrezca espacios para consultas, denuncias, quejas y sugerencias respecto a la prestación de servicios institucionales*”, así mismo, el apartado “*Mecanismos de Participación*” refiere a los mecanismos de participación en sitio web, y requiere en el numeral 3.2.1.1 “*Está disponible un formulario en el sitio web para que el público general pueda presentar opiniones, consultas, denuncias, quejas, sugerencias y otros*”.

Como parte del requerimiento de los supra citados numerales, se incluyen los formularios denominados “*Formulario de contacto*” y “*Formulario en Google Forms*”, sin embargo, se presentan las siguientes deficiencias: la Contraloría de Servicios no se encuentra en funcionamiento por lo que no se cumple a cabalidad con el requerimiento del numeral 3.1.2.1; además, en el sitio web institucional no se encuentra disponible el formulario requerido en el numeral 3.2.1.1 y ninguno de los formularios disponibles en el micrositio web de transparencia incluye la opción de presentar denuncias, lo que impide el poder recibir, canalizar y brindar un tratamiento adecuado a las denuncias planteadas por los usuarios en relación con los servicios brindados.

Con respecto a los factores formales de la ética institucional, las NCISP, disponen:

2.3.1 Factores formales de la ética institucional: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a:

- a. Declaración formal de la visión, la misión y los valores institucionales.
- b. Un código de ética o similar.
- c. Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento.
- d. Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética; así como las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.

En cuanto la atención de denuncias, el Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, indica:

Artículo 8º-Derecho de denunciar. Los ciudadanos tienen el derecho a denunciar los presuntos actos de corrupción. Esta denuncia podrá presentarse en forma escrita, verbal o por cualquier otro medio antes las autoridades contempladas por la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 9º-Deber de denunciar. Los funcionarios públicos tienen el deber de denunciar ante las autoridades competentes los actos presuntamente corruptos que se produzcan en la función pública, de los que tengan conocimiento.

Así mismo, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N. 8422, en el artículo 8²¹, en cuanto a la confidencialidad de la identidad del denunciante, establece:

La Contraloría General de la República, la Administración, las auditorías internas de las instituciones y empresas públicas y las demás instancias tramitadoras de denuncia administrativa guardarán confidencialidad respecto de la identidad de la persona que, bajo la creencia razonable de que la información proporcionada demuestra la posible comisión del acto de corrupción, presente ante sus oficinas denuncias por actos de corrupción. La confidencialidad aplicará a cualquier información de la que se pueda deducir directa o indirectamente la identidad del denunciante. El carácter confidencial de esta información se mantendrá luego de concluida la tramitación de la denuncia, incluso cuando el propio denunciante divulgue su identidad o cuando se conozca que está siendo conocida en otras instancias.

Por otra parte, el RAGS de la UTN, sobre este mismo tema, indica:

Artículo 78. Deberes de las personas servidoras. Sin perjuicio de los consignados en otras normas aplicables, son deberes de las personas servidoras de la UTN:

... n. Denunciar todo hecho o situación ilícita que pueda significar perjuicio grave para el patrimonio de la UTN.

Artículo 108. De las funciones de las autoridades que ejercen la potestad disciplinaria en primera instancia. Para los efectos del presente reglamento, les compete a estas autoridades las siguientes funciones: a. Recibir las denuncias sobre los hechos atribuibles a las personas servidoras bajo su potestad disciplinaria y definir las posibles faltas en el marco de este reglamento.

Artículo 113: De la denuncia. Cualquier persona que tenga conocimiento de que se ha cometido una falta disciplinaria en los términos establecidos en

²¹ Reformado mediante el artículo 30 de la Ley Protección de las personas denunciantes y testigos de actos de corrupción contra represalias laborales, Ley N. 10437, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N. 24 del 8 de febrero de 2024.

este reglamento, puede presentar la denuncia respectiva, en forma oral o escrita, ante la autoridad competente en primera instancia para iniciar el proceso disciplinario...

Finalmente, sobre la Contraloría de Servicios, los artículos 29 y 30 del ROUTN, indican:

Artículo 29. La Contraloría de Servicios es el órgano responsable de velar porque el usuario reciba la mejor atención en cada una de las diligencias que realice en cualquier dependencia de la Universidad, con el fin de que los servicios universitarios funcionen con un máximo de eficiencia.

Artículo 30. Son funciones de la Contraloría de Servicios:

...2. Atender oportunamente las denuncias y sugerencias que presenten los usuarios y procurar una solución inmediata a los problemas que planteen.

Las situaciones determinadas, obedecen a que las autoridades superiores no han definido ni asignado formalmente por escrito, cargos, funciones y responsabilidades en materia de ética, lo que genera que no se cuente con una instancia responsable de planificar y llevar a cabo el establecimiento de un Programa ético institucional, así mismo, no se evidencia que exista una iniciativa por parte de las autoridades superiores para poner en funcionamiento la Contraloría de Servicios, creada desde el 2015 con la aprobación del Reglamento Orgánico, lo que genera una limitante para promover la participación de las personas usuarias, el mejoramiento continuo e innovación en la prestación de los servicios que brinda la Universidad.

Estas situaciones impiden la implementación y puesta en marcha de acciones conjuntas, planificadas y permanentes, con las que se asegure el establecimiento de una estrategia que contribuya a mejorar el ambiente de control y a fortalecer la ética institucional, así como a propiciar, entre los miembros de la comunidad universitaria, el reconocimiento de la cultura de control como parte inherente de los distintos procesos institucionales y se fomente un proceso formal, periódico y oportuno de rendición de cuentas sobre este particular.

Además, la ausencia de políticas impide contar con una línea de acción para orientar, coordinar y establecer mecanismos y canales formales de comunicación, que garanticen el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés, y la recepción, tratamiento correcto y oportuno de las denuncias, a fin de prevenir, detectar y sancionar actos irregulares en la función pública, así como para poner en conocimiento de las autoridades superiores eventuales desviaciones con respecto del comportamiento ético esperado; por otra parte, se establezcan las previsiones para guardar la confidencialidad del

denunciante y la información que se genere en la atención de la denuncia y de esta manera garantizar razonablemente un desempeño ajustado a altos estándares de comportamiento en el desarrollo de las distintas actividades de la gestión institucional.

2.2 Promoción de la ética y comunicaciones formales

Para obtener información sobre la promoción y fomento de la cultura ética a través de mecanismos de comunicación formal y actividades de sensibilización, interiorización y capacitación relacionadas con la ética institucional, se realizan las siguientes acciones:

- Se entrevista al Rector, a la Directora de Gestión del Desarrollo Humano, al Vicerrector de Docencia y al Jefe del Programa Institucional de Formación Humanística (PIFH)²².
- Se solicita información a la Vicerrectoría de Docencia, Dirección de Gestión del Desarrollo Humano, Dirección de Gestión Financiera y Dirección de Proveeduría Institucional²³.
- Se realiza una verificación de las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico avisosutn@utn.ac.cr, debido a que, la administración activa no aporta información referente a comunicaciones frecuentes tendentes a motivar el comportamiento ético.

Con respecto a las anteriores acciones, se obtienen los siguientes resultados:

a. Promoción y fomento de la cultura ética a través de mecanismos de comunicación formal

No se aporta por parte de las instancias consultadas, evidencia con la que se pueda determinar que a nivel institucional exista una dependencia u área designada formalmente, que de forma estructurada y periódica tenga a su cargo la labor de difundir comunicaciones frecuentes sobre diversos temas relacionados con el fortalecimiento de la ética institucional, que sirvan como mecanismo visible para fomentar una mayor conciencia y convicción en los funcionarios sobre la importancia de la ética en el quehacer universitario y de esa manera motivar y propiciar el comportamiento ético de las personas funcionarias.

²² En la reunión de comunicación de inicio del estudio, el Rector indica a la Auditoría Universitaria que, desde la Vicerrectoría de Docencia se lleva lo relativo a la ética institucional para los funcionarios universitarios y desde el PIFH para los estudiantes.

²³ Como áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.

No obstante, lo anterior, se identifican comunicaciones dirigidas a la comunidad universitaria realizadas mediante la dirección de correo electrónico institucional avisosutn@utn.ac.cr, según se muestra en las Tablas 1 y 2:

Tabla 1 Comunicaciones realizadas por la Rectoría

Comunicación realizada	Tipo documental	Dirigido a
Comunica el compromiso ético asumido con la comunidad universitaria y con toda la población costarricense relacionado con la temática de becas y beneficios estudiantiles en la Universidad.	Circular R-046-2020 del 28 de agosto 2020	Comunidad Universitaria
Comunica la incorporación oficial de la Universidad a la Red Interinstitucional de Transparencia del Sector Público Costarricense (R.I.T.).	Circular R-057-2021 del 10 de noviembre 2021	
Comunica los resultados de la evaluación del año 2021 del Índice de Transparencia del Sector Público.	Afiche e Informe de Resultados	
Da a conocer la Guía básica para ejercer con probidad la función pública, emitida por la Procuraduría General de la República.	Circular R-017-2022 del 15 de febrero 2022	
Da a conocer el Oficio Preventivo N°7782 (DJ-1029) sobre el Régimen de incompatibilidades en la función pública.	Circular R-045-2022 del 19 de mayo 2022	
Publicación Cumplimiento de las acciones de PLANES '21-'25, de Transparencia (CONARE).	Noticia y Afiche Transparencia	
Remite encuesta sobre la información que la Rectoría dirige a la comunidad universitaria.	Formulario para conocer la opinión sobre las comunicaciones que dirige el Rector a la Comunidad Universitaria	

Fuente: elaborado por la Auditoría Universitaria, con base en la información remitida mediante la dirección de correo electrónico institucional avisosutn@utn.ac.cr.

Tabla 2 Otro tipo de comunicaciones realizadas

Acción realizada	Tipo documental	Dirigido a
La Dirección de Gestión del Desarrollo Humano comunica la instrucción dada por la Rectoría sobre el procedimiento a seguir para la gestión de nombramientos de personal.	Circular DGDH-012-2020 del 31 de julio 2020	Jefaturas Académicas y Administrativas
Se comunica el Afiche compromiso de la UTN con la promoción de valores morales y éticos en el desarrollo personal y social, como mejora continua y protección al ambiente.	Afiche	Comunidad Universitaria
Se comunica el posicionamiento de la Universidad en el ranking del Índice de Transparencia del Sector Público 2021.	Visión UTN: Boletín 09-2022	
Se comunica que los estudiantes recibieron la charla de ética en la Investigación y Confección de Consentimientos informados.	Visión UTN: Boletín 10-2022	
Se comunica avance de la Universidad en el ranking del Índice de Transparencia.	Visión UTN: Boletín 12-2022	
Se comunica la presentación de informes de logros de los primeros dos años de gestión de las nuevas autoridades.	Visión UTN: Boletín 27-2022	

Acción realizada	Tipo documental	Dirigido a
Se comunica el inicio, en el mes de noviembre de 2022, de la evaluación por parte de la comunidad estudiantil a las personas académicas.	Circular VDOC-033-2022 del 2 de noviembre 2022	
Se comunica el Manual básico para prevenir la corrupción en la función pública publicado por la Procuraduría de la Ética Pública.	Correo electrónico institucional (avisosutn@utn.ac.cr)	
Se comunica el inicio, en el mes de agosto de 2023, de la evaluación por parte de la comunidad estudiantil a las personas académicas.	Circular VDOC-029-2023 del 4 de agosto 2023	

Fuente: elaborado por la Auditoría Universitaria, con base en la información remitida mediante la dirección de correo electrónico institucional avisosutn@utn.ac.cr.

Pese a ello, dichas acciones no se constituyen en esfuerzos planificados y conjuntos que tengan como fin común el fortalecimiento de la ética institucional, pues la propia administración no logró identificarlos y aportarlos como evidencia de un trabajo que conlleve una programación, monitoreo y seguimiento continuo de acciones para el fortalecimiento de la ética institucional, sino que, derivan de las labores rutinarias del quehacer universitario y que forman parte, precisamente, de las actividades para informar a la comunidad universitaria sobre temas específicos y del resultado de la gestión institucional.

b. Actividades de sensibilización, interiorización y capacitación relacionadas con la ética institucional

En cuanto a las actividades de sensibilización, interiorización y capacitación relacionadas con la ética institucional, se determina lo siguiente:

- La Dirección de Gestión del Desarrollo Humano (DGDH), ha brindado en el período 2017-2022, únicamente nueve (9) actividades relacionadas con la ética institucional: cinco (5) en el 2017, una (1) en el 2018, dos (2) en el 2020 y una (1) en el 2022.

Según puede observarse, la programación de capacitaciones sobre temas éticos ha sido escasa durante el período señalado, así como también ha sido escasa la participación de las personas funcionarias, pues según información aportada por la DGDH, a excepción de una capacitación abierta sobre “*Generalidades teóricas y prácticas sobre el Código de Deberes Éticos y Profesionales de los funcionarios de la UTN*”, la asistencia de los funcionarios oscila entre 13 y 48 participantes en cada actividad.

- La Vicerrectoría de Docencia (VDOC), informa haber brindado veintitrés capacitaciones, distribuidas de la siguiente manera: tres (3) en el 2015, una (1) en el 2016, trece (13) en el 2017, dos (2) en el 2018, tres (3) en el 2019 y una (1) en el 2020, sin embargo, no remite la lista de los funcionarios asistentes y lo que se aporta como respaldo de las actividades son las convocatorias o bien, la programación de eventos a través de la agenda y calendario electrónico de Google “*Google Calendar*”.

Sobre lo anterior, el Vicerrector de Docencia indica²⁴ que las actividades de capacitación en las que ha participado, son convocadas y coordinadas por el Área de Capacitación y Desarrollo (ACD) de la DGDH, y que la labor que realiza consiste en ser expositor. Por lo tanto, la Auditoría Universitaria solicita al ACD verificar la lista de 23 capacitaciones aportada por la VDOC, a fin de determinar si todas esas actividades fueron coordinadas por el ACD, debido a que la DGDH solo reporta 9 capacitaciones. La Jefe del ACD indica que las 9 actividades enviadas por la DGDH son las que se coordinaron con el Vicerrector, de manera que no hay congruencia entre las informaciones de la DGDH y de la VDOC, en cuanto a las charlas y actividades realizadas, lo que evidencia que no existe adecuada coordinación entre dependencias, que permita integrar y generar información confiable.

- En cuanto a la Dirección de Proveeduría Institucional (DPI), informa que han brindado a su personal siete (7) capacitaciones relacionadas con la ética institucional durante el 2014-2019: una (1) en el 2014, cuatro (4) en el 2015 y dos (2) en el 2019; en la lista de asistencia se observa la participación de titulares subordinados y demás funcionarios de la DPI.
- En cuanto a la Dirección de Gestión Financiera (DGF), indica no haber brindado capacitaciones a sus funcionarios sobre temas relacionados con la ética institucional.

Referente al ambiente de control, el artículo 13 de la Ley General de Control Interno, dispone:

En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:

...a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a

²⁴ Entrevista realizada el 14 de noviembre de 2022 al Dr. José Matarrita Sánchez, Vicerrector de Docencia.

promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

...e) Establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.

Por su parte, las NCISP, en cuanto a los elementos informales de la ética institucional, establecen:

2.3.2 Elementos informales de la ética institucional. El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer el los elementos informales del ambiente ético institucional, a fin de asegurar que apoyen el funcionamiento, en la gestión cotidiana, de los factores formales vigentes. En ese sentido, deben contemplar factores tales como los siguientes:

- a. El clima organizacional.
- b. El estilo gerencial.
- c. Los modelos de toma de decisiones.
- d. Los valores compartidos.
- e. Las creencias.
- f. Los comportamientos de los distintos integrantes de la institución, y su ajuste a los valores y demás mecanismos que sustentan la ética institucional.

Con respecto a la idoneidad del personal²⁵, las citadas normas, establecen que este debe reunir las competencias y los valores requeridos, conforme los manuales de puestos de la institución, para el desempeño y la operación de las actividades de control. Las normas agregan que, para esa finalidad, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión del talento humano, “... *deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales*”.

Por otra parte, relacionado con la capacitación del personal, el artículo 59 del Reglamento Orgánico de la UTN, define dentro de las funciones de la DGDH, la siguiente: “7. *Realizar los procesos de capacitación, mediante la aplicación del plan correspondiente*”.

El Manual de Organización y Funciones de la DGDH, dispone como funciones del ACD, la elaboración anual, en coordinación con la Comisión de Becas, del Plan de Capacitación

²⁵ Numeral 2.4 Idoneidad del personal, NCISP.

Institucional, con las necesidades específicas del personal, así como en las áreas estratégicas de la UTN, a fin de establecer prioridades y el contenido presupuestario necesario para llevarlo a cabo. Además, la planificación, coordinación y ejecución del Plan de Desarrollo Institucional, y las capacitaciones no incluidas en él, velar por su cumplimiento y desarrollo, y la búsqueda de propuestas continuas de capacitación, así como la evaluación de las capacitaciones que reciba el personal, con el propósito de medir la calidad, los contenidos y los resultados esperados.

Las situaciones identificadas, obedecen a que no se cuenta con una instancia responsable de establecer una estrategia de comunicación permanente que permita programar y divulgar comunicaciones frecuentes en materia ética, que coadyuven a fomentar los valores institucionales y demás mecanismos que sustentan la ética institucional, así mismo, a que se visualice, a través de estos, el compromiso de las autoridades superiores en esa materia.

Por otro lado, no se evidencia que, de parte de las autoridades superiores, se hayan establecido acciones para promover y asegurar que, dentro del plan de capacitaciones que elabora la DGDH en coordinación con la Comisión de Becas, se hayan priorizado y presupuestado recursos para que, anualmente, se realicen actividades de capacitación sobre temas que contribuyan con el fortalecimiento de la ética institucional y se rindan informes al respecto.

Lo anterior, con especial atención a las áreas de mayor sensibilización y exposición a riesgos, como son la DGDH, DPI y la DGF, que, por la naturaleza de sus funciones, responsabilidades y la participación que estas tienen en el desarrollo de la gestión institucional, toma de decisiones, manejo de la información y de los recursos financieros y humanos, requieren de un reforzamiento constante en esta materia, a fin de contribuir con la integridad de los funcionarios y la consolidación de valores éticos, así como de asegurar y proteger la reputación y mantener la confianza a través de la credibilidad de los sujetos interesados que participan en los diferentes procesos de gestión institucional.

De manera tal que, dichas capacitaciones sean continuas y aseguren la participación de todos los funcionarios, así mismo, se implementen controles e instrumentos formales que aseguren, no solamente la comprensión de los temas en aras de fortalecer los principios y valores éticos dispuestos en el Código de Deberes Éticos y Profesionales de los Funcionarios de la Universidad

Técnica Nacional, la misión, la visión y los valores contenidos en el PIDE, y las que demandan las normas de control interno sobre la prevención y manejo de posibles conflictos de intereses sino también, que faciliten la realización de diagnósticos, brinden información para la labor de seguimiento y permitan tomar acciones o medidas correctivas para asegurar el cumplimiento del plan y una adecuada rendición de cuentas.

La falta de designación formal de una dependencia para liderar el tema ético, impide la implementación de una estrategia tendente a motivar y asegurar el fortalecimiento de la ética institucional a través de diferentes medios, entre ellos, mediante una comunicación transparente y permanente con la que se brinden y se den a conocer herramientas para que los funcionarios puedan aplicar en el desarrollo de sus labores, y se asegure un comportamiento apegado a altos estándares de conducta en el desarrollo de las actividades.

Así mismo, el no incorporar en el plan de capacitación institucional actividades para abordar temas éticos, podría tener como consecuencia un desconocimiento y una falta de concientización de los funcionarios de todos los niveles de la institución sobre la importancia de la ética institucional, que podría generar que el tema ético pase desapercibido por los miembros de la comunidad universitaria y, por ende, se genere un impacto negativo para la consolidación de la misión, la visión y los valores institucionales, así como en el SCI establecido por la UTN, de allí la importancia de mantener una estrategia que permita la formación continua sobre esta temática.

2.3 Percepción de la ética

a. Percepción de los servidores

La Auditoría Universitaria aplica encuesta a funcionarios institucionales con la finalidad de conocer su percepción sobre el ambiente de control en materia ética. La encuesta es respondida por 110 servidores, distribuidos por cantidad de años laborados en la UTN, según se muestra:

Figura 3 Cantidad de funcionarios que brindan respuesta, según años laborados



Fuente: elaborado por la Auditoría Universitaria, con base en datos suministrados por los encuestados.

Los 110 servidores que brindan respuesta, se encuentran distribuidos en los siguientes grupos ocupacionales:

Figura 4 Grupos ocupacionales de los funcionarios que brindan respuesta a la encuesta



Fuente: elaborado por la Auditoría Universitaria, con base en datos suministrados por los encuestados y clasificación de la escala de salarios.

Los principales resultados obtenidos de las respuestas brindadas, se incluyen a continuación:

Referente a la percepción sobre las autoridades superiores y los titulares subordinados (TS) — jefaturas en general—, datos relevantes se muestran seguidamente:

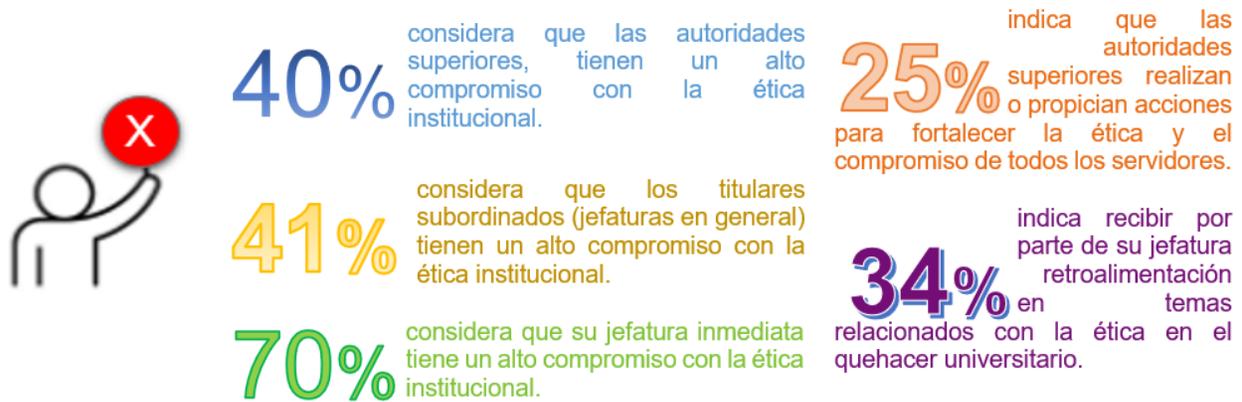


32%

indica que las manifestaciones verbales y la actuación de los titulares subordinados (jefaturas en general) es coherente con los valores institucionales y refuerza el comportamiento ético esperado.

Este resultado puede estar estrechamente relacionado con la percepción que tienen los

funcionarios en cuanto al compromiso con la ética institucional por parte de las autoridades superiores y TS, lo cual debe generar una alerta en estos funcionarios, pues los encuestados que brindan respuesta, manifiestan lo siguiente:



Con respecto al ambiente laboral y otros relacionados, los servidores que responden la encuesta, manifiestan:



Por lo tanto, los funcionarios que responden la encuesta consideran que la ética debe estar incorporada en las labores diarias y la mayoría comparte los principios éticos, valores y deberes fundamentales establecidos, sin embargo, solamente el 40% manifiesta que el ambiente laboral propicia el fortalecimiento de la ética institucional y una actuación apegada a los principios, valores y deberes establecidos. Por lo cual, corresponde al jerarca y los titulares subordinados, vigilar y fortalecer dicho ambiente, con la finalidad de coadyuvar a la satisfacción del personal con su trabajo y, por consiguiente, influir positivamente en su motivación, comportamiento y

contribución a la operación y el fortalecimiento del SCI, y al logro de los objetivos de la UTN²⁶.

Referente al conocimiento del personal en materia ética, a continuación, se muestran resultados de interés:



Fuente: <https://www.lifeder.com/metaetica/>

50% manifiesta tener un conocimiento y comprensión plenos del Código de Deberes Éticos y Profesionales de los Funcionarios de la Universidad Técnica Nacional, que contiene los principios éticos y deberes fundamentales que deben prevalecer en el actuar.

73% manifiesta que conoce y comprende plenamente la misión y visión institucional.

68% indica conocer los valores institucionales que orientan el quehacer de la Universidad.

34% indica haber participado en actividades de capacitación, formación o sensibilización en materia ética

Alrededor del 70% de los servidores que responden la encuesta manifiesta conocer y comprender la misión, la visión y los valores institucionales que orientan el quehacer de la UTN, sin embargo, solamente el 50% indica conocer y comprender el Código de Deberes Éticos y Profesionales de los Funcionarios de la Universidad Técnica Nacional, que contiene los principios éticos y deberes fundamentales que deben prevalecer en el actuar, el cual, de acuerdo con el mismo Código, “...es una herramienta fundamental para consolidar los diversos aportes ofrecidos al país, por la primera universidad estatal costarricense fundada en el siglo XXI²⁷; y solo el 34% indica haber participado en actividades de capacitación, formación o sensibilización en materia ética.

Por lo tanto, es relevante que las autoridades superiores y titulares subordinados fomenten este tipo de capacitaciones, con el propósito de fortalecer el conocimiento del personal en esta materia, situación que se puede traducir en un fortalecimiento de la cultura ética institucional y, por consiguiente, influir positivamente en el servicio que brinda la Universidad a la ciudadanía.

Con respecto al conocimiento y posible actuar de los servidores al encontrarse en situaciones que podrían generar conflicto de intereses o ante posibles conductas corruptas o antiéticas, los

²⁶ NCISP, norma 2.3.2; Anexo 1: Glosario.

²⁷ Código de Deberes Éticos y Profesionales de los Funcionarios de la Universidad Técnica Nacional, Prólogo.

funcionarios que responden la encuesta, manifiestan:

66% indica que conoce y comprende las situaciones que podrían generar conflicto de intereses dentro del ámbito laboral (afectación de la imparcialidad y objetividad en el desempeño del puesto).

59% manifiesta que sabe lo que debe hacer en caso de encontrarse en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta corrupta o antiética, y agrega que lo hace.



Fuente: Elaborado por la Auditoría Universitaria con base en https://dinet.com.pe/documentos/MANUAL_DE_USUARIO_DE_LAS_LINEAS_ABIERTAS_DE_DENUNCIA_DINET.pdf

37% indica que conoce a qué dependencia acudir en caso de tener inquietudes, consultas o denuncias sobre conductas antiéticas.

30% manifiesta que la UTN promueve que los funcionarios denuncien posibles conductas corruptas, fraudulentas o antiéticas.

De las respuestas brindadas, el 66% indica conocer y comprender las situaciones que, en el ámbito laboral, podrían generar conflicto de intereses; el 59% manifiesta saber cómo actuar en una de esas situaciones o ante supuestas conductas corruptas o antiéticas. Sin embargo, solamente el 37% indica conocer a dónde acudir en caso de inquietudes, consultas o denuncias sobre conductas antiéticas, lo que denota que no hay claridad en el personal sobre dónde deben o pueden recurrir, y solo el 30% expresa que la UTN promueve que sus funcionarios denuncien este tipo de conductas. Por lo que, corresponde al jerarca y titulares subordinados establecer los canales adecuados para realizar este tipo de gestiones, de manera que, se brinde a los funcionarios herramientas con los elementos de confidencialidad requeridos, para denunciar las conductas de referencia e incentivar el fortalecimiento en la cultura de control interno institucional.

b. Entrevistas a autoridades

Por otro lado, de las entrevistas aplicadas al Rector, a la Directora de la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano (DGDH), al Vicerrector de la Vicerrectoría de Docencia (VDOC) y al Jefe del Programa Institucional de Formación Humanística (PIFH)²⁸, los aspectos más relevantes se incluyen a continuación:

²⁸ Se considera al Rector como funcionario unipersonal de más alta jerarquía de la institución; a la DGDH como ente rector en materia de recursos humanos y encargado del desarrollo integral del personal universitario; al Vicerrector de la VDOC y a la Jefatura del PIFH, debido a que, en entrevista al Rector, indica que esas dependencias lideran la ética desde el modelo educativo, realizando actividades dirigidas a profesores y estudiantes, además, en la reunión de comunicación de inicio de la presente auditoría, los participantes de la administración indican que desde la VDOC se lleva lo relativo a los funcionarios y dicha instancia articula con el PIFH en lo referente a los estudiantes.

- a. No existe a nivel institucional una dependencia designada formalmente como encargada de liderar el tema ético, ni se encuentran definidas por escrito las funciones y responsabilidades con respecto a esta materia.
- b. A pesar de la emisión en el 2015 del Código de Deberes Éticos y Profesionales de los Funcionarios de la Universidad Técnica Nacional (Código Ético), las acciones para el fortalecimiento de la ética institucional han sido insuficientes, además se perciben limitantes internas y externas, así como retos para que la cultura de control y la ética permeen en toda la institución.
- c. No existe a nivel institucional una dependencia encargada de recibir y atender denuncias relacionadas con eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, tampoco se cuenta con medios o canales para interponerlas, ni con un procedimiento para su atención. No existe un registro de control para verificar el cumplimiento de plazos y la atención oportuna.

Con respecto a las situaciones determinadas, el artículo 2 inciso e) y el artículo 13 de la Ley General de Control Interno, en cuanto al ambiente de control, establecen:

Artículo 2. **Definiciones.**

...e) **Ambiente de control:** conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener el jerarca, los titulares subordinados y demás funcionarios, para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa.

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

a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

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

c) Evaluar el funcionamiento de la estructura organizativa de la institución y tomar las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de los fines institucionales; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico...

d) Establecer claramente las relaciones de jerarquía, asignar la autoridad y responsabilidad de los funcionarios y proporcionar los canales adecuados de comunicación, para que los procesos se lleven a cabo....

e) Establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias...

Así mismo, los numerales 2.1 y 2.2 de las NCISP, establecen que el jerarca y los titulares subordinados deben demostrar una actuación con compromiso y apego al SCI, además, establecer un ambiente de control que propicie el fortalecimiento de la ética institucional, el mantenimiento de personal comprometido, y una apropiada estructura organizativa acorde con las necesidades y la dinámica de las circunstancias institucionales.

Las situaciones identificadas, obedecen a que las autoridades superiores no han asumido el liderazgo requerido para llevar a cabo acciones para fortalecer la ética institucional o bien, para designar por escrito un responsable de llevar a cabo dichas acciones, a fin de mantener un monitoreo constante sobre los elementos informales de la ética institucional a través de la realización de diagnósticos u otros mecanismos, que permitan obtener información sobre la percepción de los funcionarios con respecto al ambiente ético y el clima organizacional, con lo cual se puedan implementar acciones oportunas que contribuyan a mejorar la cultura de control y conlleven al reforzamiento de los valores y creencias de los servidores, en aras de garantizar razonablemente, una conducta adecuada en el desarrollo de la gestión institucional.

Las situaciones que ocurren, también obedecen a la escasa participación del personal en actividades de capacitación, formación o sensibilización en materia ética, donde solamente el 34% del personal que responde la encuesta, afirman haber participado en este tipo de actividades, lo cual podría ser considerado una de las limitantes para dar a conocer y comprender el Código Ético, y para que éste pueda permear en la conducta y quehacer de todo el personal.

Además, a nivel institucional no se cuenta con canales formales que permitan la presentación de denuncias sobre eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, ni una instancia que se encargue de recibirlas y darles trámite con la confidencialidad y oportunidad requeridas, con la finalidad de promover la rendición de cuentas en materia ética, y su correspondiente aporte al SCI.

Dado que las autoridades superiores no hayan asumido el liderazgo requerido para llevar a cabo acciones para fortalecer la ética institucional o bien, designado por escrito un responsable de llevar a cabo dichas acciones, limita el conocimiento que tiene el personal respecto a la ética institucional y el clima organizacional, para identificar oportunidades de mejora que promuevan la lealtad, integridad y desempeño eficaz de los funcionarios, así mismo, limita el poder obtener insumos para mejorar el estilo gerencial y garantizar una adecuada toma de decisiones.

La baja percepción que tienen los funcionarios encuestados sobre aspectos relacionados con el ambiente de control y la escasa participación en actividades de capacitación en temas éticos, genera una alerta que debe ser considerada de manera prioritaria por parte del jerarca y los titulares subordinados²⁹, pues esto incide negativamente en la motivación del personal y el conocimiento requerido que deben tener los servidores sobre esta materia, y, consecuentemente, en su comportamiento y cabal cumplimiento de sus responsabilidades, lo cual podría, además, impedir el desarrollo de una gestión institucional en apego a altos estándares de conducta y, por ende, incidir en el alcance de los objetivos institucionales.

Asimismo, la baja percepción referente a que la UTN promueve que sus servidores denuncien posibles conductas corruptas, fraudulentas o antiéticas, así como la inexistencia a nivel institucional de una instancia encargada de recibir y atender ese tipo de gestiones, puede generar desmotivación en el personal, pues impide o limita la participación de los funcionarios para denunciar este tipo de conductas, además, puede crear oportunidades para cometer actos fraudulentos o corruptos, debido a la ausencia de controles o bien, la existencia de débiles actividades de control y de supervisión, sin disponer de un canal abierto y confidencial para presentar denuncias sobre posibles decisiones al margen del régimen legal y técnico, lo que puede estar en detrimento del fortalecimiento de la ética institucional y por ende, generar deficiencias de control interno que afecten el funcionamiento integral de los distintos componentes del SCI.

²⁹ Como responsables de establecer el ambiente de control, norma 2.1, NCISP.

2.4 Integración de la ética en los sistemas de gestión

De acuerdo con las NCISP³⁰, los sistemas de gestión corresponden a los sistemas y procedimientos utilizados en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades institucionales³¹, y deben incorporar como parte de las actividades de control, consideraciones de tipo ético, con la finalidad de garantizar razonablemente un desempeño ajustado a altos estándares de comportamiento.

Bajo ese panorama, es fundamental que el jerarca y los titulares subordinados³² diseñen, adopten, evalúen y perfeccionen controles para integrar la ética en los sistemas de gestión institucional, considerando que los controles deben ser ágiles, simples y no constituyen un fin en sí mismo, sino que, se trata de herramientas de gestión pública que contribuyen a asegurar razonablemente la operación, el fortalecimiento del SCI y el logro de los objetivos institucionales.

En lo referente a la integración de la ética en los sistemas de gestión, los procesos relacionados con la gestión de recursos humanos, la administración financiera y las contrataciones públicas, requieren de especial atención por su particular sensibilidad y exposición a los riesgos, es por ello que se realizan solicitudes de información referente a la implementación e incorporación de controles en materia ética a la DGDH, la DPI y a la DGF. Con base en la información brindada³³, se elabora la siguiente tabla:

Tabla 3 Controles implementados en materia ética, según dependencia

Tipo de control	¿Cuenta con controles instaurados?		
	DGDH	DPI	DGF
Controles para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas	<p>Sí</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Jurada de Inhabilitación en el Desempeño de Cargos Públicos - Declaración Jurada de Prestaciones Legales 	No	No
Mecanismos de control para el manejo de conflictos de interés de los funcionarios	<p>Sí</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Jurada de Parentesco 	No	No

³⁰ Norma 2.3.3. NCISP.

³¹ De acuerdo con las NCISP, Anexo 1: Glosario.

³² Como responsables de establecer un ambiente de control que se constituya en fundamento para la operación y el fortalecimiento del SCI, y en consecuencia para el logro de los objetivos institucionales, norma 2.1 de las NCISP.

³³ Cartas DGDH-866-2022, DGDH-943-2022, DGDH-1330-2022, DGF-418-2022, DPU-131-2022, DPI-228-2022 y VDOC-458-2022.

Tipo de control	¿Cuenta con controles instaurados?		
	DGDH	DPI	DGF
	- Declaración Jurada sobre partes relacionadas del personal clave de la Universidad Técnica Nacional - Declaración Jurada sobre Familiares Próximos del Personal Clave (NICSP 20)		
Controles preventivos, detectivos o correctivos para la gestión de posibles riesgos de corrupción provenientes de fuentes internas y externas	No	No	No
Indicadores que permitan identificar posibles hechos de corrupción asociados a los diferentes procesos que tiene a cargo la Dirección	No	No	No
Otro tipo de control	Sí Juramento del Funcionario nombrado en la UTN (Art.194 de la Constitución Política)	No	No
	Sí Declaración jurada de horarios y jornadas de trabajo para funcionarios administrativos y académicos	No	No

Fuente: Elaborado por la Auditoría Universitaria, con base en información brindada por la administración activa.

De las citadas dependencias, únicamente la DGDH ha implementado controles relativos al tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas y manejo de conflictos de interés, pese a ello, no cuenta con mecanismos para evaluar su aplicabilidad y efectividad, con los cuales se tendrían oportunidades de mejora para ir ajustando dichos controles conforme la dinámica institucional y los cambios en el entorno. Aunado a ello, ni la DPI ni la DGF cuentan con controles para anticipar y prevenir situaciones relacionadas con el manejo de conflictos de interés y ninguna de las tres direcciones, dispone de indicadores que permitan identificar posibles hechos de corrupción asociados a los diferentes procesos que tienen a cargo.

Respecto a la integración de la ética en los sistemas de gestión, las NCISP, numeral 2.3.3, indica:

Los sistemas de gestión deben incorporar, como parte de las actividades de control, consideraciones de tipo ético que garanticen razonablemente un desempeño ajustado a altos estándares de comportamiento, que permitan una cabal rendición de cuentas ante los sujetos interesados. En ese sentido, debe prestarse especial atención a los sistemas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.

Estas situaciones, obedecen a que las autoridades superiores y los titulares subordinados a cargo de las áreas que presentan especial sensibilidad y exposición a riesgos, no han asumido, cabalmente, la responsabilidad y supervisión requerida para asegurar el establecimiento de

controles en materia ética, que conlleve a mejorar el ambiente de control y por ende el fortalecimiento de la ética institucional, a fin de incentivar la cultura de control a través de acciones tendientes a establecer y perfeccionar los controles relacionados con la ética en los diferentes procesos y actividades, con especial énfasis en aquellos procesos correspondientes a contrataciones, administración financiera y recursos humanos, así como en otros que, la propia institución, determine que requiere implementar, de forma prioritaria, actividades de control relativas a temas éticos, lo anterior, a partir de un análisis adecuado.

Que los sistemas de gestión no integren controles o consideraciones de tipo ético, no permite asegurar un fortalecimiento a la cultura de control que incentive a los funcionarios al reconocimiento del control como parte inherente de los sistemas institucionales, a fin de asegurar un desempeño eficaz y garantizar una conducta apropiada en el desarrollo de las funciones.

Esta situación, limita que el proceso de gestión ética se implemente formalmente en la Universidad, lo cual dificulta la prevención de posibles riesgos de corrupción, así como de conductas fraudulentas o antiéticas y el manejo de conflictos de interés, por lo que, la UTN podría estar expuesta a que aumente la probabilidad de que los riesgos internos relacionados con ese tipo de conductas se materialicen y, a su vez, a que se debilite la capacidad institucional para prevenir y, eventualmente, enfrentar los riesgos externos³⁴.

Lo anterior, puede convertirse en una situación preocupante para la institución, máxime si se considera que procesos tan relevantes y de particular sensibilidad y exposición a los riesgos, no tienen integrados controles en materia ética³⁵. Las situaciones comentadas dificultan el control y el establecimiento de responsabilidades en el fortalecimiento de la cultura ética institucional, los que constituyen elementos clave de una estrategia sobre el particular. Asimismo, se diluye el liderazgo y la responsabilidad en los respectivos esfuerzos de fortalecimiento.

³⁴ Comisión Nacional de Ética y Valores (2020). Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI), disponible en el sitio web: "<https://cnrvcr.files.wordpress.com/2020/07/guc3ada-integracic3b3n-riesgos-corrupcic3b3n-al-sevri.pdf>".

³⁵ Cartas DPI-228-2022 y DGF-418-2022.

3. CONCLUSIONES

A partir del estudio de auditoría efectuado, se identifican oportunidades de mejora para el fortalecimiento de la ética institucional, con base en las cuales la UTN pueda conjuntar los esfuerzos llevados a cabo en relación con esta temática, de manera que logre integrar todos los componentes que dispone el ordenamiento jurídico y técnico, para el establecimiento del marco institucional en materia ética.

Pues si bien, la Universidad ha establecido algunos factores formales, elementos informales y controles en materia ética en procesos de la gestión institucional, estos no se encuentran integrados ni forman parte de una estrategia tendente a formalizar los compromisos, las políticas y programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la UTN con la ética, sino que, constituyen esfuerzos aislados, los cuales requieren ser integrados y atendidos de manera prioritaria por parte del jerarca y los titulares subordinados, como responsables de propiciar y asegurar el fortalecimiento de la ética institucional.

Como parte de la evaluación realizada y de los insumos que brinda la Auditoría Universitaria, se efectúa la aplicación de la herramienta "*Modelo de Madurez sobre la Ética Institucional*"³⁶, con la finalidad de determinar la etapa de madurez que presenta la Universidad con respecto a los componentes del marco institucional en materia ética. En la Tabla siguiente, en color amarillo, se resalta la etapa en la que se encuentra la UTN, para cada componente del marco de referencia:

³⁶ Que forma parte de las herramientas que incluye la "*Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética*" en el sitio web de la Contraloría General de la República, comunicada mediante el oficio DFOE-098 del 24 de marzo de 2009, dirigida a los Auditores Internos y a los Jerarcas y Titulares Subordinados de las Instituciones del Sector Público.

Tabla 4 Modelo de madurez sobre la ética institucional

Componente	Etapa de madurez				
	Incipiente ()	Novato (X)	Competente ()	Diestro ()	Experto ()
Programa ético	En materia de ética apenas se reconoce la importancia, pero no se han definido acciones al respecto, ni siquiera para atender las obligaciones que establece el ordenamiento jurídico y técnico.	Se han definido algunas acciones aisladas para atender las obligaciones que en materia ética establecen el ordenamiento jurídico y técnico.	Se cuenta con un programa ético formalmente establecido, que contiene lo siguiente: declaración de valores, visión y misión, código de ética, indicadores de gestión ética y la estrategia de implementación que desarrolla, entre otros, los compromisos, las políticas y los programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética. Dicho programa ha sido debidamente comunicado a todos los integrantes de la organización, quienes tienen un claro compromiso y asumen su responsabilidad apropiadamente.	El programa ético se ha interiorizado plenamente en el accionar institucional, tanto a nivel operativo como estratégico.	Se cuenta con un programa ético completo, cuya observancia se da de manera transparente y como parte del quehacer diario, y que se somete a un proceso permanente de mantenimiento, evaluación, retroalimentación y perfeccionamiento, bajo el liderazgo del jerarca institucional y demás autoridades superiores.
Ambiente ético	Se conoce la existencia de algunos valores, principios, creencias y comportamientos necesarios en materia ética, pero no existe una definición formal al respecto.	Se reconoce la importancia de la ética como un factor a considerar en la toma de decisiones y en la gestión gerencial, por lo que quienes participan en esos procesos muestran interés en el tema.	El tema de ética se considera como una responsabilidad de todos los integrantes de la organización, quienes conocen el impacto de sus decisiones y las conductas inaceptables desde un punto de vista ético, así como los mecanismos para el manejo de conflictos de interés y denuncia de presuntas conductas antiéticas. Todo ello se contempla en el accionar diario y así es percibido, y se manejan apropiadamente los conflictos de interés y las presuntas conductas antiéticas.	El compromiso ético se ha interiorizado plenamente en el accionar institucional, tanto a nivel operativo como estratégico, y el comportamiento de todos los miembros de la organización se ajusta a ese compromiso debido a una convicción de que es lo correcto, más que por temor a las sanciones.	El ambiente ético impulsa el debido comportamiento en todos los miembros de la organización y sujetos interesados, y se reconoce como un elemento fundamental para que en el logro de los objetivos se obtengan niveles sobresalientes de efectividad y optimización del uso de los recursos, con estricto apego al marco de legalidad y plena conciencia de las responsabilidades éticas que competen a la institución en todos sus ámbitos de acción

Componente	Etapa de madurez				
	Incipiente ()	Novato (X)	Competente ()	Diestro ()	Experto ()
Integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales	Se reconoce la necesidad de la ética como un elemento a considerar en las actividades de la unidad de recursos humanos.	Se han integrado factores en materia ética aisladamente a algunas operaciones, solo para cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico sobre la materia.	Los procesos y sistemas de gestión institucionales de mayor riesgo y vulnerabilidad tienen integrados en su diseño y funcionamiento factores y controles relevantes en materia ética, los que son aplicados de manera correcta y consistente.	Los valores y principios éticos se han convertido en componentes indispensables para la operación de los sistemas de gestión institucionales, y constituyen factores determinantes en el logro de los objetivos.	En todos los sistemas de gestión de la institución, la ética actúa como motivador del debido comportamiento, para que en el logro de los objetivos se obtengan niveles sobresalientes de efectividad y optimización del uso de los recursos, con estricto apego al marco de legalidad y plena conciencia de las responsabilidades éticas que competen a la institución en todos sus ámbitos de acción.

Fuente: Elaborado por la Auditoría Universitaria, con base en datos de las Herramientas para la auditoría de la ética, tomado de la página web de la Contraloría General de la República.

Se evidencia que, para todos los componentes del marco institucional en materia ética, la UTN se encuentra en una etapa de madurez, catalogada como “*Novato*”, en la que se reconoce la importancia de la ética, pero apenas se han definido acciones aisladas referentes a la ética y se han integrado factores y/o controles en materia ética aisladamente a algunas operaciones. Por lo que, si bien la institución ha avanzado del nivel más bajo, denominado “*Incipiente*”, existen amplias oportunidades de mejora, de manera que se logren alcanzar las etapas siguientes de madurez, para lo cual deben consolidarse y conjuntarse las acciones realizadas, con el propósito de contar con una base que permita robustecer el ambiente de control como un elemento a partir del cual se establecen los demás componentes del sistema de control interno institucional.

Por lo tanto, resulta necesario que, de forma armoniosa, se integren los tres componentes del marco ético en los diferentes procesos y actividades de la gestión institucional, que conlleven no solo a regular la conducta ética del personal, sino a la inserción de esta en los sistemas de gestión, prioritariamente aquellos que, por su función y naturaleza, pueden enfrentar situaciones de mayor exposición a riesgos, bajo el entendido de que la gestión del riesgo es preventiva, en

la búsqueda de identificarlo y evitar su materialización³⁷, y que la ética debe estar presente en todo el ámbito de acción institucional.

Para poder llevar a cabo este proceso de forma adecuada, se requiere de un liderazgo proactivo, la implementación de acciones concretas, la aplicación de un estilo gerencial y modelo de toma de decisiones en los que se evidencie y materialice el compromiso de las autoridades superiores para mejorar y fortalecer el ambiente ético y, por ende, asegurar una gestión institucional apegada a altos estándares de conducta en el desarrollo de las diferentes tareas, con el propósito de potenciar el compromiso de la Universidad con el fortalecimiento de la cultura ética, con lo cual, además, se contribuirá al logro de los fines, funciones, objetivos y metas de la UTN, mejorando el servicio que se brinda, la percepción del personal universitario y de la ciudadanía hacia la institución y, sobre manera, con un impacto positivo en la satisfacción del interés público.

4. RECOMENDACIONES

De conformidad con los deberes asignados al jerarca y los titulares subordinados en el inciso c) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno, se emiten las siguientes recomendaciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro del plazo (o en el término) conferido para ello.

Por lo descrito anteriormente, con el propósito de mejorar y fortalecer el desarrollo de la gestión ética institucional y, en cumplimiento de la normativa legal y técnica vigente, esta Auditoría Universitaria emite las siguientes recomendaciones:

4.1. Al Rector

4.1.1. Designar por escrito la (s) persona (s) y/o instancia (s) encargada (s), en forma exclusiva, la responsabilidad, funciones, roles y niveles de autoridad para planificar, dirigir, coordinar, controlar y brindar seguimiento a las acciones para promover el fortalecimiento de la ética institucional y que pueda llevar a cabo la implementación de los diferentes componentes

³⁷ Comisión Nacional de Ética y Valores (2020). Guía para la integración y gestión de riesgos de corrupción en el Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI), disponible en el sitio web: "<https://cnrvcr.files.wordpress.com/2020/07/guc3ada-integracic3b3n-riesgos-corrupcic3b3n-al-sevri.pdf>".

del marco institucional en materia ética, con la finalidad de propiciar la integración de los esfuerzos y dar cumplimiento al ordenamiento jurídico y técnico en materia ética. Remitir a la Auditoría Universitaria, copia del documento mediante el cual se realiza la designación, en acatamiento de lo dispuesto en la recomendación, a más tardar cuatro meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultados 2.1, 2.2 y 2.3 de este Informe.

- 4.1.2.** Establecer el Programa Ético institucional, que incluya la totalidad de los factores formales de la ética institucional dispuestos en el numeral 2.3.1 de las Normas de control interno para el Sector Público. Remitir a la Auditoría Universitaria, carta donde se comunique el establecimiento de dicho programa, a más tardar nueve meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultado 2.1 de este Informe.
- 4.1.3.** Comunicar por escrito a la comunidad universitaria, el establecimiento del Programa Ético Institucional solicitado en la recomendación 4.1.2. Remitir a la Auditoría Universitaria el correo electrónico, con sus documentos adjuntos, mediante el que se comunica a la comunidad universitaria el establecimiento del Programa Ético, a más tardar diez meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultado 2.1 de este Informe.
- 4.1.4.** Establecer formalmente canales accesibles para presentar denuncias, que garanticen la confidencialidad del denunciante, a fin de que se reciban y gestionen de forma apropiada, consistente y oportuna las denuncias sobre eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, y para tramitar ante las autoridades que ejercen la potestad disciplinaria, las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública. Remitir a la Auditoría Universitaria, carta mediante la cual se comunique detalladamente los canales establecidos, a más tardar seis meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultados 2.1 y 2.3 de este Informe.
- 4.1.5.** Comunicar por escrito a la comunidad universitaria, la implementación de los canales establecidos en la recomendación 4.1.4. Remitir a la Auditoría Universitaria el correo electrónico, con sus documentos adjuntos, mediante el que se comunica a la comunidad universitaria los canales establecidos, a más tardar siete meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultados 2.1 y 2.3 de este Informe.

- 4.1.6.** Solicitar por escrito a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y a la Dirección de Planificación Universitaria, una valoración de carácter jurídico y técnico, a fin de determinar si la ubicación dentro de la estructura organizativa y las funciones asignadas a la Contraloría de Servicios mediante el Reglamento Orgánico de la Universidad Técnica Nacional, son conforme lo dispuesto en la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, Ley N. 9158 y su Reglamento. Remitir a la Auditoría Universitaria, copia de la solicitud enviada a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y a la Dirección de Planificación Universitaria para gestionar la valoración correspondiente, a más tardar dos meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultado 2.1 de este Informe.
- 4.1.7.** Solicitar por escrito a la Dirección General de Administración Universitaria (DGAU), la elaboración del perfil del puesto y competencias técnicas para la persona que estará a cargo de la Contraloría de Servicios, a fin de garantizar que dicho perfil se ajuste a lo dispuesto en la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, Ley N. 9158 y su Reglamento. Remitir a la Auditoría Universitaria, copia de la solicitud enviada a la DGAU para gestionar la elaboración del perfil y competencias técnicas correspondiente, a más tardar dos meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultado 2.1 de este Informe.
- 4.1.8.** Solicitar por escrito ante la Dirección General de Administración Universitaria, los recursos necesarios para poner en funcionamiento la Contraloría de Servicios, a fin de promover la participación de las personas usuarias, el mejoramiento continuo e innovación en la prestación de los servicios que brinda la Universidad. Remitir a la Auditoría Universitaria, copia de la comunicación mediante la cual se solicita la gestión de recursos para poner en funcionamiento la Contraloría de Servicios, a más tardar seis meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultado 2.1 de este Informe.
- 4.1.9.** Solicitar por escrito a la Dirección General de Administración Universitaria (DGAU), un informe anual sobre las capacitaciones impartidas en materia ética, que incluya, al menos: el número de capacitaciones brindadas sobre temas éticos, las dependencias participantes, la lista de funcionarios participantes y la programación para el siguiente periodo; de manera que se pueda verificar la programación y participación de los

funcionarios en ese tipo de actividades y contar con insumos para contribuir con el fortalecimiento de la ética institucional. Remitir a la Auditoría Universitaria, copia de la solicitud enviada a la DGAU, a más tardar tres meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultados 2.2 y 2.3 de este Informe.

4.2. Al Director de la Dirección General de Administración Universitaria

4.2.1. Solicitar por escrito a la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano (DGDH), la inclusión anual de actividades de capacitación sobre temas éticos en el plan de capacitaciones institucional, a fin que se garantice la formación continua del personal administrativo y académico en esta materia, para el fortalecimiento de la ética institucional. Remitir a la Auditoría Universitaria, copia de la solicitud enviada a la DGDH, a más tardar un mes posterior a la firmeza del Informe. Ver resultados 2.2 y 2.3 de este Informe.

4.2.2. Solicitar por escrito a la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano (DGDH), la inclusión anual de actividades de capacitación sobre temas éticos para las personas funcionarias de la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano, de la Dirección de Proveeduría Institucional y de la Dirección de Gestión Financiera, a fin que se garantice la formación continua del personal de las áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. Remitir a la Auditoría Universitaria, copia de la solicitud enviada a la DGDH, a más tardar un mes posterior a la firmeza del Informe. Ver resultado 2.2 de este Informe.

4.2.3. Solicitar por escrito a las áreas de gestión pertenecientes a esa dirección, el establecimiento e integración de controles relacionados con el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas, antiéticas y el manejo de conflictos de interés en los sistemas, procesos y/o actividades de cada área, con la finalidad de garantizar razonablemente un desempeño de los funcionarios, ajustado a altos estándares de comportamiento. Remitir a la Auditoría Universitaria, copia del documento mediante el cual se realiza la solicitud a las áreas de gestión pertenecientes a la DGAU, a más tardar un mes posterior a la firmeza del Informe. Ver resultado 2.4 de este Informe.

4.2.4. Comunicar por escrito a la Auditoría Universitaria, el establecimiento e implementación de los controles solicitados en la recomendación 4.2.3, con la finalidad de garantizar la

implementación de los controles en las distintas áreas pertenecientes a la DGAU. Remitir a la Auditoría Universitaria, carta con el detalle de los controles implementados por cada una de las áreas, a más tardar seis meses posteriores a la firmeza del Informe. Ver resultado 2.4 de este Informe.

5. CONSIDERACIONES FINALES

Se recuerda lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley General de Control Interno, Ley N. 8292, en el sentido de ordenar la implementación de las recomendaciones de los Informes de Auditoría dirigidos a titulares subordinados, en un plazo de 10 días hábiles a partir de la recepción del mismo; el artículo indicado cita lo siguiente:

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

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

b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes.

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

La legislación señala que, en caso de discrepar de las recomendaciones, dentro del plazo indicado deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga, todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la Auditoría Universitaria.

Se recuerda sobre las posibles responsabilidades, en que se puede incurrir, por el incumplimiento injustificado de la instauración oportuna de las recomendaciones de la Auditoría Universitaria, conforme con lo establecido en esta Ley.

6. ANEXOS

Anexo 1 Encuesta aplicada al personal de la Universidad

ORIGEN

Esta encuesta se aplica como parte de la ejecución del Estudio de Auditoría denominado “*Evaluación de la ética institucional*” el cual se contempla en el Plan de Trabajo de la Auditoría Universitaria del año 2021, para ser desarrollado durante el año 2022.

OBJETIVO

Conocer la percepción de los funcionarios de la Universidad respecto a la ética institucional.

INSTRUCCIONES

Por favor, seleccione la opción más congruente con su opinión respecto a las afirmaciones que se presentan.

Opciones de respuesta:

“**De acuerdo**” cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado en el quehacer de la Universidad.

“**Parcialmente de acuerdo**” si opina que la afirmación expresa algo que a veces ocurre en la Universidad.

“**En desacuerdo**” cuando piense que la afirmación está totalmente alejada de la realidad de la Universidad.

“**No sabe**” en el caso de que la afirmación se refiera a un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de información al respecto.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ENCUESTADO (*espacio obligatorio)

Tipo de nombramiento:	<input type="checkbox"/> Propiedad	<input type="checkbox"/> Interino	<input type="checkbox"/> Plazo Fijo
Tiempo de laborar en la institución:	<input type="checkbox"/> entre 1 y 5 años	<input type="checkbox"/> entre 6 y 10 años	<input type="checkbox"/> más de 10 años
Grupo ocupacional al que pertenece:	<input type="checkbox"/> Operativo	<input type="checkbox"/> Administrativo	<input type="checkbox"/> Técnico
	<input type="checkbox"/> Profesional	<input type="checkbox"/> Gerencial	<input type="checkbox"/> Director de Carrera y/o Docente

Nº	Asunto	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No sabe / No responde
1	Conoce y comprende plenamente el Código de Deberes Éticos y Profesionales de los funcionarios de la UTN, que contiene los principios éticos y deberes fundamentales que deben prevalecer en el actuar.				
2	Conoce los valores institucionales que orientan el quehacer de la Universidad.				

Nº	Asunto	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No sabe / No responde
3	Conoce y comprende plenamente la visión y misión institucional.				
4	Comparte plenamente los principios éticos, valores y deberes fundamentales establecidos.				
5	El ambiente laboral propicia el fortalecimiento de la ética institucional y una actuación apegada a los principios, valores y deberes establecidos.				
6	Las autoridades superiores realizan o propician acciones para fortalecer la ética y el compromiso de todas las personas funcionarias de la Universidad.				
7	Las manifestaciones verbales y la actuación de los titulares subordinados (jefaturas en general) es coherente con los valores institucionales y refuerza el comportamiento ético esperado.				
8	Considera que las autoridades superiores, tienen un alto compromiso con la ética institucional.				
9	Considera que los titulares subordinados (jefaturas en general) tienen un alto compromiso con la ética institucional.				
10	Considera que su jefatura inmediata tiene un alto compromiso con la ética institucional.				
11	La Universidad promueve que los funcionarios denuncien posibles conductas corruptas, fraudulentas o antiéticas.				
12	Recibe de parte de su jefatura retroalimentación en temas relacionados con la ética en el quehacer universitario.				
13	Conoce y comprende las situaciones que podrían generar conflicto de intereses dentro del ámbito laboral (afectación de la imparcialidad y objetividad en el desempeño del puesto)				
14	Considera que es la ética un componente que debe estar incorporado en los diferentes procesos de la gestión universitaria.				
15	Ha participado en actividades de capacitación, formación o sensibilización en materia ética.				
16	Si me encuentro en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta corrupta o antiética, sé lo que debo hacer, y lo hago.				
17	Sabe a qué dependencia acudir en caso de tener inquietudes, consultas o denuncias sobre conductas antiéticas.				
18	Las actividades más importantes en mi área de trabajo, contemplan la materia ética como parte de los distintos procedimientos.				

Incluya de ser necesario, comentarios adicionales relacionados con la ética institucional.