

COLEGIO UNIVERSITARIO DE CARTAGO
AUDITORÍA INTERNA

AUDITORÍA DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL

AI-01-2020

Ref: AU-006-2020

AUDITORÍA INTERNA

TABLA DE CONTENIDO		
#	DETALLE	PÁGINA
I	INTRODUCCIÓN	03
1.1	ORIGEN	05
1.2	OBJETIVO	05
1.3	OBJETIVOS ESPECIFICOS	05
1.4	ALCANCE	05
1.5	NORMATIVA	06
1.6	METODOLOGÍA APLICADA	06
1.7	MATRIZ DE RIESGO	07
1.8	RESUMEN EJECUTIVO	07
II	RESULTADOS	08
2.1	Programa Ético	08
2.2	De la Integración de la <u>É</u>tica en los <u>S</u>istemas de <u>G</u>estión <u>I</u>nstitucional	10
2.3	Ambiente Ético	11
III	CONCLUSIONES	13
IV	RECOMENDACIONES	13
	ANEXOS	14

Eliminado: é

Eliminado: s

Eliminado: g

Eliminado: i

AUDITORÍA INTERNA

I INTRODUCCIÓN.

Es importante mencionar que como recordatorio por parte de la Contraloría General de la República, la Ley General de Control Interno N° 8292 establece 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.

Artículo 37. —Informes dirigidos al jerarca.

Cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implementación de las recomendaciones.

Si discrepa de tales recomendaciones, dentro del plazo indicado deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga; todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente.

Artículo 38. —Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República.

AUDITORÍA INTERNA

Firme la resolución del jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna, esta tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponerle por escrito los motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicarle que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, dentro de los ocho días hábiles siguientes, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas.

La Contraloría General de la República dirimirá el conflicto en última instancia, a solicitud del jerarca, de la auditoría interna o de ambos, en un plazo de treinta días hábiles, una vez completado el expediente que se formará al efecto. El hecho de no ejecutar injustificadamente lo resuelto en firme por el órgano contralor, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el capítulo V de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N°7428, de 7 de setiembre de 1994.

Artículo 39. —Causales de responsabilidad administrativa. El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios.

El jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios públicos incurrirán en responsabilidad administrativa, cuando debiliten con sus acciones el sistema de control interno u omitan las actuaciones necesarias para establecerlo, mantenerlo, perfeccionarlo y evaluarlo, según la normativa técnica aplicable.

Asimismo, cabrá responsabilidad administrativa contra el jerarca que injustificadamente no asigne los recursos a la auditoría interna en los términos del artículo 27 de esta Ley.

Igualmente, cabrá responsabilidad administrativa contra los funcionarios públicos que injustificadamente incumplan los deberes y las funciones que en materia de control interno les asigne el jerarca o el titular subordinado, incluso las acciones para instaurar las recomendaciones emitidas por la auditoría interna, sin perjuicio de las responsabilidades que les puedan ser imputadas civil y penalmente.

El jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios públicos también incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, por obstaculizar o retrasar el cumplimiento de las potestades del auditor, el subauditor y los demás funcionarios de la auditoría interna, establecidas en esta Ley.”

AUDITORÍA INTERNA

1. ORIGEN, OBJETIVOS Y ALCANCE**1.1 ORIGEN DEL ESTUDIO.**

Este estudio corresponde al Plan Anual de Auditoría, para el período 2020.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento del marco institucional en materia de ética, mediante la revisión de su funcionamiento y efectividad.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.3.1** Determinar qué factores formales del programa ético están establecidos en el Colegio Universitario de Cartago en adelante CUC.
- 1.3.2** Realizar el análisis FODA de la ética organizacional, según la guía de la Contraloría General de la República en adelante CGR.
- 1.3.3** Determinar el modelo de madurez de la ética institucional.

1.4 ALCANCE

El estudio abarcará el periodo 2019-2020 y se aplicará a toda la Institución, ampliándose en aquellos aspectos que se consideren convenientes.

El presente estudio se realizó de acuerdo con la normativa aplicable al ejercicio de la auditoría interna en el sector público, de conformidad con el NGASP dictado por la Contraloría General de la República.

AUDITORÍA INTERNA

1.5 NORMATIVA

Se desarrollará con sujeción, fundamentalmente a:

- Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), publicado en la Gaceta No. 26 del 06 de febrero del-2010.
- "Normas Generales de Auditoría para el Sector Público", (R-DC-064-2014) Publicado en La Gaceta No. 184 del 25 de setiembre de 2014.

1.6 METODOLOGÍA APLICADA.

El estudio comprende la aplicación de herramientas y guías dadas a todos los niveles de la Institución para ser evaluados en materia de ética

Para el desarrollo, se observó lo estipulado en el Manual de Normas Generales de Control Interno para el Sector Público, la Ley General de Control Interno Nro. 8292, y el bloque de legalidad aplicable.

Se aplicaron técnicas de auditoría tales como la observación, la indagación y la inspección de la información y se utilizaron los instrumentos de auditoría, tales como entrevistas, cuestionarios, y cédulas analíticas de la información recopilada.

Se procedió a aplicar las encuestas y entrevistas previamente definidas por esta Auditoria Interna, bajo las guías dada por la CGR. Tales entrevistas y encuestas, se aplicaron a un grupo de colaboradores pertenecientes a todos los niveles de la Institución.

Así mismo, esta investigación se apoya del cumplimiento de las "Normas Generales de Auditoría para el Sector Público", (R-DC-064-2014) Publicado en La Gaceta No. 184 del 25 de setiembre de 2014.

AUDITORÍA INTERNA

1.7 MATRIZ DE RIESGO

AUDITORÍA DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL		
PERIODO 2019-<u>2020</u>		
Actividades	Nivel de Riesgo	Observación
Integración de la ética en los sistemas de gestión	medio	Se observaron actividades de integración en los sistemas de gestión a nivel competente.
Proceso de elaboración de un programa integral sobre la ética.	alto	Se observó que se carece de un programa ético institucional.
Modelo de madurez sobre la ética	alto	De la revisión realizada se observó que el grado de madurez en cuanto a la ética se mantiene igual que en el año 2010 y solo en la Integración de los sistemas de gestión se mejoró a competente.
Calificación de los niveles de Riesgo		
Alto:	Se encontraron debilidades de control las cuales pueden llegar a afectar a la institución, y generan un riesgo monetario cuantioso.	
Moderado	Se encuentran debilidades de control las cuales son subsanables, y no generan un riesgo monetario cuantioso.	
Bajo:	No se hallaron debilidades de control.	

1.8 RESUMEN EJECUTIVO

Del análisis realizado a la Ética Institucional para el periodo 2019-2020, esta Unidad, obtuvo un resultado poco satisfactorio; dado que la Institución conforme al modelo de madurez de la ética, aún se mantiene a nivel novato y solo ha crecido o cambiado de categoría, en el tema de la integración de la ética en los Sistemas de Gestión, categoría que subió a nivel Competente.

En el análisis FODA, se observó que el CUC no cuenta con un marco ético establecido y la capacitación en materia de ética, está ausente en el personal institucional, aunado al hecho de que la Comisión Institucional de Rescate y Formación de Valores (Comisión de Ética de la Institución) se encuentra inactividad desde el año 2015.

AUDITORÍA INTERNA

II RESULTADOS.**2.1 Programa Ético**

La Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética de la CGR, define el programa ético de la siguiente manera:

“Comprende los factores formales en materia ética establecidos en la organización, tales como:

- Declaración de valores
- Código de ética
- Visión y misión
- Indicadores de gestión ética
- Estrategia de implementación (compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética).
- Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas, al menos, a los siguientes temas:
 - ✓ Divulgación del marco ético
 - ✓ Acciones y responsables
 - ✓ Revisión, actualización y seguimiento del programa
 - ✓ Manejo de fraude y corrupción
 - ✓ Tratamiento de conflictos de interés
 - ✓ Manejo de conductas presuntamente antiéticas
 - ✓ Gestión del recurso humano
 - ✓ Compromiso con el control interno
 - ✓ Responsabilidad social”

Es importante resaltar que la Institución ha realizado algunos esfuerzos aislados encaminados a fortalecer la cultura ética institucional, tales como:

- Declaración de valores, misión y visión Institucional.
- Código de ética institucional.
- Inclusión del tema de la ética de forma general en las inducciones al personal.

Aplicando la herramienta establecida por la CGR para evaluar de forma general el Programa Ético Institucional, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

AUDITORÍA INTERNA

1. El CUC no cuenta con un programa ético definido.
Esto por cuanto, no se realizan:
 - a) Talleres de valores,
 - b) Actividades de integración,
 - c) Evaluaciones del comportamiento ético.
 - d) Capacitación de funcionarios en el tema ético.
2. Hay esfuerzos aislados en cuanto a la instauración de factores éticos, esto por cuanto, se hacen publicaciones eventuales en la Red de Comunicación del tema ético, pero no es permanente.

En el desarrollo de la investigación, se observó que los valores Institucionales establecidos en el Código de Ética, no se encuentran publicados en el Marco Estratégico.

De lo anterior, se muestra seguidamente los Valores Institucionales según el Código de Ética del CUC, publicado en La Gaceta # 50 del 12-03-2010 que en su artículo 40 indica:

CAPÍTULO VI

De los valores institucionales

Artículo 40.—Los valores institucionales son los siguientes:

Calidad: Buscamos que nuestros servicios cumplan los máximos estándares de calidad, por ello deseamos mejorar continuamente en el cumplimiento que requieren nuestros compañeros, estudiantes y comunidad.

Éxito: Nos caracterizamos por alcanzar resultados óptimos a nivel personal, profesional y laboral. De esta manera nuestro equipo de trabajo busca hacer las cosas bien desde la primera vez y permanentemente a fin de garantizar el éxito.

Liderazgo: Propiciamos el ambiente necesario para que los colaboradores trabajen con entusiasmo en la consecución de los objetivos personales e institucionales.

Identidad: Nos enorgullece trabajar en una institución de calidad y por ello nos identificamos permanentemente con su Misión, su Visión y sus Valores. Somos el CUC.

Creatividad: Buscamos acciones nuevas y diferentes de hacer nuestro trabajo, resolver problemas y satisfacer a nuestros estudiantes y comunidad en general.

Capacidad: Somos un equipo de trabajo con aptitudes, talentos y cualidades, para asumir los retos que nos exige nuestro entorno.

Responsabilidad: Al cumplir con nuestros deberes sentimos gran orgullo y compromiso, sabiendo que respondemos a nuestra misión.

AUDITORÍA INTERNA

Seguidamente se muestran los Valores Conductuales según el Mapa Estratégico:



Como se puede observar, hay publicidad en el tema de valores conductuales y valores estratégicos, pero escasa en los valores Institucionales.

De acuerdo con las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), de la CGR el marco ético de una institución

"consiste en el conjunto de los factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos en una institución.
....

2.2 De la Integración de la ética en los sistemas de gestión institucional

De acuerdo con la Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética de la CGR, la Integración de la ética en los sistemas de gestión, está definido como:

"Se refiere a la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos."

Asimismo, lo establecido en el punto 2.3.3 Integración de la ética a los sistemas de gestión de las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) , señala:

AUDITORÍA INTERNA

“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”.

De lo anterior, el encargado de la Gestión Organizacional, ha recalcado que los procedimientos de las Direcciones, Departamentos y Unidades de la Institución, son revisados por la Unidad de Gestión Organizacional, en los cuales, se toman en cuenta las actividades y controles éticos, con el fin de que los sistemas de gestión sean fortalecidos consecuentemente.

Se puede indicar que 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.

2.3 Ambiente Ético

El ambiente ético es una parte importante de la Ética Institucional, como tal, se define conforme a la Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética de la CGR, de la siguiente manera:

“Ambiente ético. Examina la pertinencia y la observancia (percibidas y reales) de las normas éticas y los comportamientos de la organización, incluyendo lo relativo a las prioridades, la efectividad ética y el compromiso demostrado respecto de los asuntos éticos.”

Se observó que la población en general, está al tanto de que existe un Código de Ética Institucional, pero no, de la existencia de un marco normativo en materia ética. (Ver anexo N° 1).

2.3.1 ANÁLISIS FODA

De acuerdo con el documento Guía para el análisis FODA de la ética organizacional de la CGR.

Eliminado: ¶

Con formato: Fuente: (Predeterminada) Verdana, 12 pto, Español (Costa Rica)

Con formato: Texto sin formato, Derecha: 0 cm, Espacio Antes: 6 pto, Después: 6 pto

Eliminado: De acuerdo con la Guía Técnica para el Desarrollo de Auditorías de la Ética de la CGR, se define como Marco Institucional lo siguiente:¶

¶ “El marco institucional en materia ética consiste en el conjunto de los factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos en una institución. Presenta los siguientes componentes: Programa ético, Ambiente ético, e Integración de la ética en los sistemas de gestión.”¶

Con formato: Sangría: Izquierda: 1.25 cm, Sin viñetas ni numeración

Con formato: Fuente: Verdana, 10 pto

Con formato: Fuente: Verdana, 10 pto

Con formato: Texto sin formato, Derecha: 0 cm, Espacio Antes: 6 pto, Después: 6 pto

Eliminado: é

Eliminado: i

AUDITORÍA INTERNA

“Para efectos de una auditoría de la ética, los conceptos de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, se entenderán de la siguiente forma:

- Las fortalezas y debilidades corresponden al ámbito interno de la institución y sobre las que la organización tiene control.
- Las amenazas y las oportunidades corresponden a aquellos factores externos que pueden incidir en la ética institucional, y sobre las que la organización no tiene un control directo de las variables, sin embargo son eventos que por su relación directa o indirecta pueden afectar de manera positiva o negativa en la ética.”

Aplicando los conceptos anteriormente indicados y utilizando las respuestas de las entrevistas efectuadas, se procedió a realizar un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas presentes en la Institución en materia ética.

Dicho análisis, permitió identificar factores en el CUC en materia ética, del cual se obtuvo, que desde el año 2015 la Comisión de Ética Institucional esta Inactiva. (Ver anexo N° 2).

2.3.2 MODELO DE MADUREZ DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL

En el Modelo de Madurez de la Ética Institucional, la Institución se encuentra aún, en el nivel novato, en el aspecto de programa ético y de ambiente ético, no obstante en el aspecto de integración de los sistemas de gestión, se ha avanzado a nivel competente. [\(Ver anexo N° 3\)](#)

Eliminado: (Ver anexo N° 3)

En el aspecto de novato, quiere decir que:

“Se han definido algunas acciones aisladas para atender las obligaciones que en materia ética establecen el ordenamiento jurídico y técnico.”.

Es importante mencionar que el nivel de madurez de Novato, se obtuvo en el año 2010 y no ha cambiado desde entonces, salvo en el factor de la Integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales que subió a competente, esto por cuanto, los nuevos sistemas informáticos ha colaborado en tal tema.

AUDITORÍA INTERNA

III CONCLUSIONES

- 3.1 El CUC necesita de un programa ético formalmente establecido. (ver resultado 2.1)
- 3.2 En materia de ética a nivel institucional, falta de divulgación, capacitación y talleres para los funcionarios. Hay poca publicidad de los Valores Institucionales del CUC. (ver resultado 2.1)
- 3.3 La Institución obtuvo un nivel de novato en el modelo de madurez de la Ética Institucional, situación que se mantiene desde el año 2010 y solo se avanzó a competente en el factor de la integración de los sistemas de gestión. (ver resultado 2.2 y 2.3),
- 3.4 Se observó que la comisión de la Ética Institucional se encuentra inactiva desde el año 2015. (ver resultado 2.3)

Eliminado: <#>Hay poca publicidad de los valores éticos del CUC.¶

Eliminado: ¶
En materia de ética a nivel institucional, falta de divulgación, capacitación y talleres para los funcionarios.

IV RECOMENDACIONES**AL CONSEJO DIRECTIVO.****Girar instrucciones a la Decanatura para:**

- 4.1 Realizar las gestiones que correspondan a fin de mitigar todas aquellas debilidades en materia ética vistas en este Informe. (ver resultados 2.1 a 2.3).
- 4.2 Fortalecer los elementos formales e informales del ambiente ético institucional con el fin de generar un desarrollo de conductas éticas que ayuden a una orientación hacia el fortalecimiento en materia ética institucional. (ver resultados 2.1 a 2.3)

Eliminado: ¶

Con formato: Sangría: Izquierda: 1.4 cm, Sin viñetas ni numeración

ANEXOS