

**UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL  
AUDITORÍA UNIVERSITARIA  
INFORME DE AUDITORÍA AU-10-2025**

**SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES DEL SISTEMA  
DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:  
INFORME DE AUDITORÍA AU-05-2018**

**ALAJUELA**

**Octubre, 2025**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
1.1. Origen del Estudio	4
1.2. Objetivo General	4
1.3. Alcance del Estudio	5
1.4. Primer seguimiento	5
1.5. Marco Referente y Metodología Aplicada	6
<b>2. RESULTADOS</b>	<b>6</b>
2.1. Al Rectoría	7
2.1.1. Recomendación 4.1.1	7
2.1.2. Recomendación 4.1.2	7
2.1.3. Recomendación 4.1.3	7
2.1.4. Recomendación 4.1.4	8
2.1.5. Recomendación 4.1.5	8
2.2. A la Directora de Gestión del Desarrollo Humano	11
2.2.1. Recomendación 4.2.3	11
<b>3. CONCLUSIONES</b>	<b>12</b>

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estado de las recomendaciones del I Seguimiento.....	5
--	---

### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Recomendaciones que requieren seguimiento.....	12
---	----

**INFORME DE AUDITORÍA AU-10-2025**  
**SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES DEL SISTEMA**  
**DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:**  
**INFORME DE AUDITORÍA AU-05-2018**

Referencia:

Informe de Auditoría AU-10-2025, remitido mediante cartas AU-470-2025 a la Rectoría y AU-471-2025 la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano, ambas del 16 de octubre de 2025.

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Origen del Estudio**

El estudio se realiza en cumplimiento con el Plan de Trabajo de la Auditoría Universitaria del 2025, atendiendo el objetivo estratégico de *“Establecer estrategias que permitan la modernización de la gestión, para el fortalecimiento del capital humano, la transparencia universitaria, la simplificación de trámites, la eficiencia y la eficacia de todas las instancias de la Universidad,”* y con el propósito de apoyar el Eje transversal de Gestión y Sostenibilidad<sup>1</sup>, específicamente la *“Política para la modernización de la gestión para el cumplimiento de los objetivos institucionales”* del Plan Institucional de Desarrollo Estratégico 2022-2026 de la UTN (PIDE)<sup>2</sup>, versión 2.

### **1.2. Objetivo General**

Determinar el estado o grado de cumplimiento que presenta la Administración Activa para las recomendaciones del Informe de Auditoría Universitaria: AU-05-2018 *“Aplicación del Régimen*

<sup>1</sup> Conforme con la Figura 8 del PIDE UTN, versión 2, el alcance del eje transversal “Gestión y Sostenibilidad” comprende elementos o temas de prioridad institucional, a saber: digitalización y sistematización de datos y procesos, gestión ambiental institucional, sostenibilidad financiera, sistemas de acceso a la información centralizados y estandarizados, simplificación de trámites, actualización y fortalecimiento del régimen académico, desarrollo integral de personas funcionarias, cultura de gestión por proyectos, optimización y estandarización de normativa y procesos administrativos y académicos, y formación humanística.

<sup>2</sup> Plan Institucional de Desarrollo Estratégico 2022-2026, aprobado por el Consejo Universitario, mediante la Transcripción de Acuerdo 027-2022 del 11 de febrero de 2022 y comunicado por medio de Circular R-044-2022 del 18 de mayo de 2022. Mediante correo electrónico del 3 de febrero de 2023, se informa a la comunidad universitaria sobre la versión 2 del PIDE según Transcripción de Acuerdo 004-2023 del 13 de enero de 2023.

de Dedicación Exclusiva a los Funcionarios de la Administración Universitaria de la UTN", remitido mediante cartas AU-135-2018 a la Rectoría y AU-134-2018 a la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano (DGDH), ambas del 18 de agosto de 2018.

Informar a la Administración Activa sobre el estado de ejecución o cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la Auditoría Universitaria, conforme con lo dispuesto en el inciso g) del artículo 22 de la Ley General de Control Interno, Ley N. 8292<sup>3</sup>.

### 1.3. Alcance del Estudio

El estudio cubre las actividades verificadas por la Auditoría Universitaria hasta el 08 de septiembre de 2025, con base en la información suministrada por la Rectoría, la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano y en el archivo de gestión, en cumplimiento de las recomendaciones giradas en el Informe de Auditoría AU-05-2018, ampliándose el período en aquellos casos en que se considere necesario.

### 1.4. Primer seguimiento

Mediante el Informe de Auditoría AU-01-2021 remitido en cartas AU-044-2021 a la Rectoría y AU-043-2021 a la Directora de Gestión del Desarrollo Humano, ambas, del 18 de febrero de 2021, se realiza el primer seguimiento de recomendaciones al Informe de Auditoría AU-05-2018 y presenta el siguiente estado de cumplimiento:

**Tabla 1 Estado de las recomendaciones del I Seguimiento**

Dependencia	Pendiente	En Proceso	Cumplida	No aplica	Total
Rectoría	5	0	0	0	5
Dirección de Gestión del Desarrollo Humano	0	1	4	2	7

<sup>3</sup> Publicada en La Gaceta N. 169 del 4 de septiembre de 2002.

Dependencia	Pendiente	En Proceso	Cumplida	No aplica	Total
Total	5	1	4	2	12
Porcentualmente	42%	8%	33%	17%	100%

Fuente: Informe de Auditoría AU-01-2021.

Por lo tanto, el presente estudio corresponde al segundo informe de seguimiento, el cual verificará seis recomendaciones que se encuentran en grado de cumplimiento “*Pendiente*” y/o “*En Proceso*”.

### 1.5. Marco Referente y Metodología Aplicada

Para el desarrollo del presente estudio, la Auditoría Universitaria considera las recomendaciones emitidas en el Informe AU-05-2018, que, a partir del I seguimiento efectuado (Informe AU-01-2021), presentan grado de cumplimiento “*En Proceso*” o “*Pendiente*”, las cuales fueron dirigidas a la Rectoría y DGDH. Se revisa la correspondencia enviada y recibida, se procede analizar la evidencia documental.

El Informe de Auditoría se realiza de conformidad con lo establecido en la Ley General de Control Interno, Ley N. 8292, las Normas de Control Interno para el Sector Público<sup>4</sup> (NCISP), las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público<sup>5</sup>, las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público<sup>6</sup>, especialmente las relativas a Seguimiento de acciones sobre resultados, norma 2.11, así como la normativa interna de la Universidad Técnica Nacional (UTN), que resulte aplicable.

<sup>4</sup> Publicadas en La Gaceta N. 26 del 6 de febrero de 2009; última actualización realizada por medio de la Resolución N. R-DC-00010-2023 del 31 de enero del 2023, de la Contraloría General de la República, publicada en La Gaceta N. 38 del 1 de marzo de 2023.

<sup>5</sup> Publicada en La Gaceta N. 184 del 25 de septiembre de 2014.

<sup>6</sup> Publicadas en La Gaceta N. 28 del 10 de febrero 2010; última actualización realizada por medio de la Resolución N. R-CO-83-2018 del 9 de julio 2018, Contraloría General de la República, Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna presentadas ante la Contraloría General de la República, publicada en el Alcance N. 143 a la Gaceta N. 146 del 13 de agosto de 2018.

## 2. RESULTADOS

### 2.1. Al Rector

La Rectoría presenta el siguiente estado de las recomendaciones:

#### 2.1.1. Recomendación 4.1.1

Solicitar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos la valoración legal de los casos en que el contrato anterior vence antes que la CIDE emita el aval para la prórroga contractual, a fin de determinar: a) la implicación legal que los contratos tengan fecha anterior a la sesión en que la Comisión da el aval para el ingreso al régimen de dedicación exclusiva o la prórroga contractual, b) en qué momento se debe proceder con el pago del reconocimiento de dedicación exclusiva, ya que la firma del contrato por las partes puede ser posterior a que la Comisión brinde su aval, c) si procede el pago del reconocimiento de dedicación exclusiva en los casos que el contrato se encuentra vencido y el aval de la Comisión es posterior al vencimiento del contrato anterior, d) si procede el pago del reconocimiento de dedicación exclusiva antes que se otorgue el aval a los ingresos al régimen y e) si procede la firma de un nuevo contrato de dedicación exclusiva, una prórroga contractual, o una renovación cuando se da la situación que el contrato anterior se encuentra vencido. Remitir a esta Auditoría Universitaria la valoración o criterio legal emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos a más tardar el 15 de octubre 2018. Ver resultado 2.3 de este Informe.

#### 2.1.2. Recomendación 4.1.2

Solicitar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos la valoración legal de los contratos de dedicación exclusiva que no poseen el aval o dictamen afirmativo de la CIDE, contrario con los artículos 8 y 21 del Reglamento de Dedicación Exclusiva, a fin de determinar el tipo de nulidad que podrían presentar los contratos refrendados que no posee el aval o dictamen afirmativo de la CIDE y el trámite de subsanación en caso de proceder. Remitir a esta Auditoría Universitaria la valoración o criterio legal emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos a más tardar el 15 de octubre 2018. Ver resultado 2.4 de este Informe.

2.1.3. Recomendación 4.1.3

Solicitar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos la valoración legal de la actuación de la Comisión Institucional de Dedicación Exclusiva durante el periodo 02 de octubre de 2016 hasta el 13 de diciembre de 2017, a fin de determinar: a) los vicios en la integración del CIDE debido a la inexistencia de un acuerdo del jerarca sobre el nombramiento del representante académico y administrativo durante dicho periodo, b) el tipo de nulidad que presenta las actas, los acuerdos y las resoluciones afirmativas emitidas por la CIDE durante dicho periodo y c) la pertinencia legal de haber efectuado el pago salarial por concepto de dedicación exclusiva al amparo de un aval de la CIDE inexistente, dado que el representante académico y administrativo no contaban con el nombramiento correspondiente por parte del Consejo Universitario. Remitir a esta Auditoría Universitaria la valoración o criterio legal emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos a más tardar el 15 de octubre 2018. Ver resultado 2.7 de este Informe.

2.1.4. Recomendación 4.1.4

Solicitar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos la valoración legal de la actuación del Consejo Universitario al tomar el Acuerdo 13-24-2017 donde se enmienda la fecha del nombramiento de los representantes académico y administrativo de la CIDE dado inicialmente en el Acuerdo 6-1-2016 el cual está aprobado y en firme; a fin de determinar: a) el proceder del Consejo Universitario al cambiar una fecha de un acuerdo que se encuentra aprobado y en firme; b) tipo de responsabilidades que puede tener los miembros del Consejo Universitario y consecuencias jurídicas de la deliberación, adopción y aprobación del Acuerdo 13-24-2017. Remitir a esta Auditoría Universitaria la valoración o criterio legal emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos a más tardar el 15 de octubre 2018. Ver resultado 2.8 de este Informe.

2.1.5. Recomendación 4.1.5

Posterior a la recepción de las valoraciones o criterios legales emitidos por la Dirección General de Asuntos Jurídicos sobre las recomendaciones 4.1.1, 4.1.2., 4.1.3 y 4.1.4 de este Informe, adoptar y comunicar a las instancias respectivas las decisiones o recomendaciones que correspondan. Remitir a esta Auditoría Universitaria la comunicación de las decisiones o recomendaciones adoptadas y comunicada a las áreas que correspondan, a más tardar el 15 de octubre 2018. Ver resultados 2.3, 2.4, 2.7 y 2.8 de este Informe.



Importante mencionar, que posterior al Informe de Auditoría AU-05-2018, se emite carta AU-269-2018<sup>7</sup> relativa a la *"Advertencia sobre la situación contractual del Régimen de Dedicación Exclusiva, según la reglamentación interna y el Acuerdo del Consejo Universitario N. 03-21-2015"*. Asimismo, en carta DGDH-979-2018<sup>8</sup>, la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano, solicita a la Dirección de Asuntos Jurídicos criterio sobre la situación contractual del régimen de Dedicación Exclusiva, según el Reglamento interno y el Acuerdo del Consejo Universitario N. 03-21-2015. Además, la Auditoría en cartas AU-513-2020<sup>9</sup> y AU-525-2020<sup>10</sup> consulta sobre las acciones realizadas como parte del seguimiento a la advertencia. De igual forma, la DGDH en carta DGDH-1818-2020<sup>11</sup> reitera la solicitud de la carta DGDH-979-2018.

Asimismo y como parte de los cambios normativos, el Reglamento de Dedicación Exclusiva de la Universidad Técnica Nacional se publica en el 2012<sup>12</sup>, y reformado en el 2015<sup>13</sup>; 2018<sup>14</sup>; 2019<sup>15</sup>, en esta modificación se suprime el artículo 21 relativa a la Comisión Institucional de Dedicación Exclusiva (CIDE); y por último en el 2022<sup>16</sup>.

De igual forma, la Rectoría en carta R-1044-2020<sup>17</sup>, solicitó a la Dirección General de Asuntos Jurídicos (DGAJ) el dictamen jurídico sobre las valoraciones legales referente al plus salarial de Dedicación Exclusiva, sin embargo, se presenta un cambio normativo significativo lo que imposibilita realizar una verificación in sitio, asimismo, la Auditoría emite la Advertencia AU-269-2018 y la Contraloría General de la República el Informe DFOE-CAP-IF-00020-2021.

Mediante carta DGAJ-157-2022<sup>18</sup> la DGAJ emite el criterio sobre la situación contractual del régimen de Dedicación Exclusiva, concluye:

---

<sup>7</sup> Del 29 de junio de 2018.

<sup>8</sup> Del 09 de agosto de 2018.

<sup>9</sup> Del 16 de octubre de 2020.

<sup>10</sup> Del 06 de noviembre de 2020.

<sup>11</sup> Del 17 de noviembre de 2020.

<sup>12</sup> Publicado en La Gaceta N.11 del 16 de enero de 2012.

<sup>13</sup> Publicado en La Gaceta N. 229 del 25 de noviembre de 2015.

<sup>14</sup> Publicado en La Gaceta N. 151 del 21 de agosto de 2018.

<sup>15</sup> Publicado en La Gaceta N. 89 del 15 de mayo de 2019.

<sup>16</sup> Publicado en La Gaceta N. 199 del 19 de octubre de 2022.

<sup>17</sup> Informe de Auditoría AU-01-2021.

<sup>18</sup> Del 04 de abril de 2022.

1. La persona funcionaria adquiere un derecho subjetivo a ser beneficiario del régimen de dedicación exclusiva siempre y cuando cumpla con los requisitos para su otorgamiento, pudiendo continuar con dicho régimen si se mantienen las condiciones originales que dieron inicio a su contrato. En esta línea, en virtud de este derecho subjetivo, así como en respeto al principio de legalidad y de irretroactividad de la norma, el porcentaje por pagar y condiciones para el ingreso al régimen de dedicación exclusiva dependen de lo normado, al momento del ingreso al régimen y consecuente acuerdo de voluntades.

2. En concordancia con lo normado por los Transitorios XXVI y XXVIII del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, las personas con contratos de Dedicación Exclusiva válidos, de previo a la entrada en vigencia de la Ley de cita, mantienen el derecho al porcentaje pactado como compensación económica por dedicación exclusiva, y no le son aplicables las nuevas regulaciones cuando el funcionario tenga ascenso, traslados, permuta, prórroga, reelección, continuidad o algún otro movimiento en su cargo protegido por la ley. En este sentido, los transitorios descritos reconocen la existencia de un derecho subjetivo al pago de la Dedicación Exclusiva en la medida en que el contrato respectivo y anteriormente suscrito a plazo determinado, se encuentre vigente y hasta que se extinga.

3. Finalmente, tomando en consideración el estudio realizado por la Contraloría General de la República sobre el tema de las dedicaciones exclusivas en la Institución, en razón de la fuerza vinculante de sus recomendaciones en el manejo de fondos públicos, para la resolución de lo planteado, deberá la Administración ajustarse a lo dispuesto por dicho estudio.

Además, la DGDH emite el Manual de Procedimientos de Incentivos Salariales de la UTN, donde se incluye el instrumento "*Procedimiento para la gestión de solicitudes al Régimen de Dedicación Exclusiva*"<sup>19</sup>, DGDH-ASI-PR-10.

Por otra parte, la Contraloría General de la República (CGR) emite el Informe DFOE-CAP-IF-00020-2021 "*Informe Auditoría de carácter especial sobre los pluses salariales en la Universidad Técnica Nacional*"<sup>20</sup>, en el cual, revisa el plus salarial relativo a dedicación exclusiva, en el ítems 2.5 menciona:

...a partir de la revisión de un total de 62 expedientes del personal de la UTN, se determinó que a 23 funcionarios y funcionarias se les reconoce el plus salarial de dedicación exclusiva; sin embargo, del **análisis de esos casos se determinaron situaciones que no se ajustan a lo dispuesto en el marco regulatorio, según se indica a continuación:** a) En 8 casos no se acreditó la

<sup>19</sup> Rige a partir del 27 de octubre de 2022, versión 3.0.

<sup>20</sup> Del 15 de noviembre de 2021.

existencia del contrato de dedicación exclusiva. (El estilo subrayado y negrita no corresponde al texto original.)

Se emite la Disposición 4.9:

Ajustar, oficializar e implementar el Reglamento de Dedicación Exclusiva de la UTN de manera que sea congruente con lo establecido en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 y el Reglamento al Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Decreto Ejecutivo N° 41564....

Asimismo, la CGR comunica el cumplimiento de la disposición 4.9 mediante oficio DFOE-SEM-1268 (09867)<sup>21</sup>, así revelado en el Informe de Auditoría AU-02-2024 "*Informe de Gestión Administrativa Informe Anual de Labores de la Dirección General de Auditoría Universitaria, periodo 2023*"<sup>22</sup>.

En síntesis, el proceso de dedicación exclusiva a nivel institucional ha sido auditado tanto por la Auditoría Universitaria como por el ente contralor; en el cual, se han realizado acciones por la Administración para solventar situaciones sobre el otorgamiento de este incentivo.

Con base en la revisión de la documentación proporcionada por la dependencia auditada, se concluye que las recomendaciones 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4 y 4.1.5 no aplica, dado que: (a) la evidencia cumple con los criterios técnicos exigibles; (b) la Auditoría como el ente contralor efectuaron revisiones entre el 2018 y 2022; y (c) han transcurrido más de seis años desde su emisión y cuatro desde el I seguimiento, por lo que no se considera viable ni eficaz continuar con la etapa de seguimiento de campo.

## **2.2. A la Directora de Gestión del Desarrollo Humano**

La DGDH presenta el siguiente estado de la recomendación:

---

<sup>21</sup> Del 26 de julio de 2023.

<sup>22</sup> Comunicado en cartas AU-137-2024 del 22 de abril de 2024 y AU-232-2024 del 20 de mayo de 2024.

#### 2.2.1. Recomendación 4.2.3

Elaborar, aprobar y comunicar los procedimientos que ejecutan las áreas de la Dirección en la recepción de documentación, validación técnica, aval, suscripción de contratos, refrendo, pago de la compensación económica, entre otras; para los ingresos, prórrogas contractuales y addendum del régimen de dedicación exclusiva, indicando los puntos de control al menos para: que los contratos y prórrogas muestren la fecha real en que son suscritos por las partes; que la aplicación del pago se realice de acuerdo a lo que indica la normativa. Remitir a esta Auditoría Universitaria carta que certifique la elaboración, aprobación y comunicación de los procedimientos, a más tardar el 17 de setiembre 2018. Ver resultado 2.3 y 2.4 de este Informe.

Se presentó carta DGDH-1841-2020 donde se remite el instrumento “*Procedimiento para la gestión de solicitudes de ingreso al régimen de Dedicación Exclusiva y renovación de contrato*”, DGDH-ASI-PR-101, sin embargo, faltó incluir pautas sobre el addendum del régimen, no obstante, en el 2022, se actualiza el instrumento en su versión 3.0 incluyendo los apartados de ingreso, prórroga del contrato, exenciones, renunciaciones y sanciones al proceso.

Con base en la revisión de la documentación proporcionada por la dependencia auditada, se concluye que la recomendación 4.2.3 puede considerarse atendida, dado que: (a) la evidencia cumple con los criterios técnicos exigibles; (b) no se identifican riesgos actuales relacionados; y (c) han transcurrido más de seis años desde su emisión, por lo que no se considera viable ni eficaz continuar con la etapa de seguimiento de campo.

### 3. CONCLUSIONES

A partir de la revisión de la correspondencia enviada y recibida disponible para las recomendaciones del Informe AU-05-2018 y AU-01-2021, I Seguimiento, dirigidas a la Rectoría y la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano, en el cual, una vez realizado el análisis de la evidencia documental se determina que cinco recomendaciones no aplican y una no requieren seguimiento de campo, a nivel porcentual se visualiza:

**Figura 1 Recomendaciones que requieren seguimiento**



**Fuente:** Elaborado por la Auditoría Universitaria.

El resultado del seguimiento documental al Informe AU-05-2018 muestra que el 83.3% de las recomendaciones no aplican seguimiento ya que la normativa presenta cambios significativos, se emitió una advertencia y la CGR audita el plus salarial de dedicación exclusiva emitiendo la disposición al respecto.

Asimismo, el 16.7% de las recomendaciones no requieren seguimiento de campo ya que se constata a nivel documental que las acciones se ejecutaron cumpliendo los criterios de suficiencia, pertinencia y competencia, además los riesgos asociados se mitigan y la medida implementada guarda coherencia con el propósito original de la recomendación.

En síntesis, han pasado seis años desde la emisión del Informe de Auditoría y cuatro desde el primer seguimiento de recomendaciones, determinando que para cinco recomendaciones no aplican seguimiento y en otra se presentan la evidencia documental que constata el cumplimiento, por lo que se considera razonable su cierre, no se considera viable ni eficaz continuar con el seguimiento de campo, salvo que en futuras auditorías se detecten situaciones relacionadas que justifiquen su reapertura.