

## Dirección de Planificación Universitaria Área de Control Interno

# **Modelo para la medición del nivel de madurez del Sistema de Control Interno de las instancias de la Universidad Técnica Nacional**

## Tabla de contenido

<b>Tabla de contenido</b>	<b>2</b>
<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>Marco de aplicación</b>	<b>4</b>
Objetivo	4
Naturaleza	4
Alcance	4
<b>Estructura</b>	<b>6</b>
<b>Implementación</b>	<b>6</b>
<b>Responsables</b>	<b>7</b>
<b>Instrucciones para el uso del modelo</b>	<b>7</b>
<b>Cronograma</b>	<b>9</b>
<b>Anexo</b>	<b>10</b>

## Introducción

Las organizaciones actuales, públicas o privadas, se desempeñan en un contexto caracterizado por el cambio constante y, en consecuencia, día a día deben enfrentarse a nuevos retos. En el ámbito del control interno, este ha pasado de tener un énfasis en los asuntos contables, financieros y de mera vigilancia, a ser un sistema que se enfoca en temas estratégicos y en la capacidad de las instituciones para lograr los objetivos que se han trazado, convirtiéndose en una herramienta de gran importancia.

En concordancia con estas tendencias, en Costa Rica se ha promovido el establecimiento de normas legales e institucionales en aras del mejoramiento de la gestión pública, mediante un mejor uso de los fondos públicos, en un contexto de mayor flexibilidad, transparencia, rendición de cuentas y atención a la ciudadanía. En ese sentido, la Ley General de Control Interno (Ley N°8292), se ha configurado la referencia legal básica para una comprensión uniforme de la temática de control interno en el ámbito del Sector Público; de igual manera, las normas de control interno emitidas por la Contraloría General de la República, integran el marco fundamental para el accionar de las instituciones públicas.

En un afán de contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de los Sistemas de Control Interno de las instituciones del Sector Público, la Contraloría General de la República elaboró un “Modelo de madurez del Sistema de Control Interno institucional”, con el que se pretende dotar a las entidades y órganos de un instrumento para identificar el estado de madurez en que se encuentra su Sistema de Control Interno.

Este modelo ofrece una visión global del Sistema de Control Interno institucional, permitiendo identificar el estado de desarrollo en que se encuentran cada uno de los componentes funcionales, a saber: ambiente de control, valoración del riesgo, actividades de control, sistemas de información y seguimiento, los cuales interactúan entre sí para promover el logro de los objetivos institucionales. Para tales efectos, se establecen cinco posibles estados de madurez que en su orden evolutivo son: incipiente, novato, competente, diestro y experto.

**Aprobada por el Consejo Universitario mediante Acuerdo N°08-17-2023 de la Sesión Ordinaria N°17-2023, celebrada el 13 de julio del 2023.**

---

Emmanuel González Alvarado  
Rector UTN

## Marco de aplicación

### Objetivo

Contribuir al fortalecimiento del Sistema de Control Interno institucional, mediante la determinación del grado de avance en la consolidación y la mejora continua de dicho sistema.

### Naturaleza

El modelo de madurez del Sistema de Control Interno institucional es una herramienta de diagnóstico que permitirá al jerarca y a las personas titulares subordinadas conocer su estado, por lo que constituye en un insumo importante para la autoevaluación del Sistema de Control Interno que debe realizarse anualmente, según lo establecido en el inciso b) del artículo 17 de la Ley General de Control Interno.

Es una herramienta que se propone como una mejor práctica y que se integra como parte de los demás instrumentos que se poseen para el seguimiento del sistema.

### Alcance

El modelo de madurez del Sistema de Control Interno institucional permite conocer el nivel de cada instancia que conforma la institución, además de permitir medir el grado de avance desde una óptica global.

Las instancias a las cuales se les aplicará el modelo de madurez son las siguientes:

#### 1) Consejo Universitario:

- a) Secretaría del Consejo Universitario
- b) Dirección General de Asuntos Jurídicos
- c) Defensoría Estudiantil

#### 2) Sedes:

- a) Regional de Atenas
- b) Central
- c) Regional de Guanacaste
- d) Regional del Pacífico
- e) Regional de San Carlos

#### Dependencias:

- i) Decanatura
- ii) Mercadeo y Comunicación
- iii) Finca Didáctica

### Áreas funcionales:

- iv) Área de Docencia
- v) Área de Extensión y Acción Social
- vi) Área de Investigación y Transferencia
- vii) Área de Vida Estudiantil
- viii) Área de Gestión Administrativa
- ix) Área de Producción y Gestión Empresarial

### 3) Administración Universitaria:

#### a) Rectoría

- i) Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa
- ii) Dirección de Gestión de Tecnologías de la Información
- iii) Dirección de Comunicación y Mercadeo
- iv) Dirección de Planificación Universitaria

#### b) Vicerrectoría de Docencia

- i) Dirección de Evaluación Académica
- ii) Dirección de Registro Universitario
- iii) Departamento de Gestión y Evaluación Curricular
- iv) Programa de Idiomas para el Trabajo
- v) Programa Institucional de Formación Humanística
- vi) Programa de Integración y Articulación Educativa

#### c) Vicerrectoría de Extensión y Acción Social

- i) Centro de Calidad y Productividad (CECAPRO)

#### d) Vicerrectoría de Investigación y Transferencia

- i) Centro de Estudios sobre Desarrollo Sostenible
- ii) Editorial Universitaria

#### e) Vicerrectoría de Vida Estudiantil

#### f) Dirección General de Administración Universitaria

- i) Dirección de Control de Bienes e Inventarios
- ii) Dirección de Gestión de Desarrollo Humano
- iii) Dirección de Gestión Financiera
- iv) Dirección de Proveduría Institucional
- v) Dirección de Producción y Gestión Empresarial
- vi) Archivo Institucional

## Estructura

El modelo comprende los componentes funcionales del Sistema de Control Interno y los posibles estados que describen la evolución de cada uno de ellos.

El modelo de madurez comprende una hoja (excel) separada por componente funcional del Sistema de Control Interno. En cada hoja se incluye la definición del componente respectivo, así como cuatro atributos que le son característicos; respecto a los atributos se presentan los rasgos que podrían asumir en cinco posibles estados, conforme a la siguiente escala evolutiva:

- **Incipiente:** Existe evidencia de que la instancia ha emprendido esfuerzos aislados para el establecimiento del Sistema de Control Interno; sin embargo, aún no se ha reconocido su importancia. El enfoque general en relación con el Control Interno es desorganizado.
- **Novato:** Se han instaurado procesos en la instancia que propician el establecimiento y operación del Sistema de Control Interno. Se empieza a generalizar el compromiso, pero éste se manifiesta principalmente en la administración superior (Personas Titulares Subordinadas).
- **Competente:** Los procedimientos se han estandarizado y documentado, y se han difundido en todos los niveles de la instancia. El Sistema de Control Interno funciona conforme a las necesidades de la dependencia y el marco regulador.
- **Diestro:** Se han instaurado procesos de mejora continua en la instancia para el oportuno ajuste y fortalecimiento permanente del Sistema de Control Interno.
- **Experto:** Los procesos se han refinado hasta un nivel de mejor práctica, se basan en los resultados de mejoras continuas y la generación de iniciativas innovadoras. El Control Interno se ha integrado en la instancia de manera natural con las operaciones y el flujo de trabajo, brindando herramientas para mejorar la calidad y la efectividad, y haciendo que la instancia se adapte de manera rápida.

## Implementación

De acuerdo con los deberes establecidos en la Ley General de Control Interno, al jerarca y a las personas titulares subordinadas les corresponde definir las medidas de administración, de conformidad con la naturaleza y complejidad de la institución, por tanto se determina las siguientes acciones para el proceso de implementación:

- En aras de completar la herramienta de Modelo de Madurez, se requiere la participación de la persona titular subordinada de la instancia, además, del involucramiento de las personas miembros del equipo para que sea lo más participativa y consensuada posible.

- El periodo para la aplicación de la herramienta se realizará del xxx al xxx, para ello contarán con el apoyo del Área de Control Interno si así lo requieren las instancias participantes.

Los resultados que se obtengan de la implementación del modelo de madurez del Sistema de Control Interno son herramientas clave para evaluar, mejorar y comunicar la eficacia del control interno de una organización, lo que a su vez contribuye a fortalecer la gestión de riesgos, la eficiencia operativa y el cumplimiento normativo.

## Responsables

Como parte de sus responsabilidades en cuanto al control interno, las personas titulares subordinadas son las responsables de identificar las medidas de administración tendientes a mejorar el nivel de madurez; así también, de utilizar los resultados que se obtengan como insumo importante para la definición de las acciones de fortalecimiento del sistema.

## Instrucciones para el uso del modelo

El modelo de madurez del Sistema de Control Interno institucional es una herramienta de diagnóstico construida por la Contraloría General de la República para determinar el grado de avance en la consolidación y la mejora continua de dicho sistema.

El modelo comprende cinco secciones que se identifican con cada uno de los componentes funcionales del Sistema de Control Interno, a saber: ambiente de control, valoración del riesgo, actividades de control, sistemas de información y seguimiento. Cada sección se presenta de manera separada, en una pestaña individual de la hoja de Microsoft Excel. Se recomienda cubrir las temáticas de cada una de las pestañas en el orden en que se presentan en el archivo.

El uso del modelo consta básicamente de 2 pasos:

- **PASO 1:**

Cada pestaña se identifica con el nombre del respectivo componente funcional del Sistema de Control Interno. En cada caso, se consideran cuatro atributos contentivos de características que describen la evolución de cada componente específico con base en cinco posibles estados: incipiente, novato, competente, diestro y experto. Por ello, para cada criterio se ofrecen cinco posibles descripciones, identificadas como opciones A, B, C, D y E, en el mismo orden de los posibles estados, a los cuales corresponden. El usuario debe identificar la descripción que se ajusta de manera completa a las condiciones prevalecientes en la institución en términos del criterio que se esté analizando; habiéndolo hecho, debe posicionarse en la celda en blanco que aparece a la derecha de la descripción respectiva, y digitar una "X".

Cabe aclarar que aunque las condiciones prevalecientes en una instancia indiquen que hay avances que la podrían ubicar en el siguiente nivel de madurez, **se debe seleccionar la opción que contiene las descripciones que se cumplen en su totalidad** (es decir, el nivel que ya se ha superado), pues no se podrá seleccionar el siguiente hasta tanto todas sus características se cumplan. El pasar de un nivel a otro, significa que se han superado las condiciones contempladas en el nivel anterior.

## - PASO 2

Cuando se hayan completado las cinco pestañas relativas a los cinco componentes funciones del sistema de control interno, se podrá pasar a la pestaña que se denomina “**puntajes**”, en la cual podrá observar los puntajes obtenidos, con indicación, mediante un sistema de colores, del nivel de atención que debe prestarse a cada uno. A partir de allí, las pestañas de “**gráfico**” y “**análisis**” presentan una interpretación visual de los resultados y una indicación de los factores que deben alcanzarse para pasar al próximo nivel de madurez, según el modelo definido; con base en ello, el Área de Control Interno (ACI) recopila y tabula toda la información obtenida de las instancias en los aspectos de mayor relevancia y las acciones pertinentes propuestas por las dependencias y áreas. Conviene señalar que se ha determinado la atención máxima para el nivel más bajo de madurez (incipiente), y éste va disminuyéndose de manera gradual hasta llegar a la atención leve cuando se alcanza la madurez más alta (experto).

Posteriormente, las personas Titulares Subordinadas deberán definir las acciones concretas a emprender, para lo cual se incluye una columna específica en la citada pestaña “**análisis**”.

## Cronograma

Actividad	Fecha	Responsable
Elaborar el modelo para la medición del nivel de madurez del Sistema de Control Interno	Junio de 2023	Área de Control Interno
Presentar al Consejo Universitario el modelo de madurez para su aprobación	Julio 2023	Área de Control Interno
Divulgar y entregar el modelo de madurez a las dependencias y áreas de Sedes y Administración Universitaria	17 al 21 de julio 2023	Área de Control Interno
Aplicar la herramienta diagnóstica del modelo de madurez por parte de las instancias	25 de julio al 07 de agosto de 2023	Personas titulares subordinadas de la Administración Universitaria y Sedes
Enviar el oficio al Área de Control Interno indicando la finalización de la aplicación de la herramienta de modelo de madurez	A más tardar el 07 de agosto de 2023	Personas titulares subordinadas de la Administración Universitaria y Sedes
Revisar los resultados de la herramienta de modelo de madurez de las instancias universitarias y elaborar el informe de resultados	08 al 14 de agosto de 2023	Área de Control Interno
Presentar el informe al Consejo Universitario	Agosto de 2023	Área de Control Interno

## Anexo

### Modelo de evaluación de la madurez del Sistema de Control Interno

