



**INFORME N° DFOE-CAP-IF-00020-2021**

15 de noviembre, 2021

**INFORME AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LOS PLUSES  
SALARIALES EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL**

**2021**

## CONTENIDO

<b>Resumen Ejecutivo.....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
Origen de la Auditoría.....	5
Objetivo.....	5
Alcance.....	5
Criterios de Auditoría.....	6
Metodología aplicada.....	6
Generalidades acerca del objeto de auditoría.....	6
Definiciones.....	8
Comunicación preliminar de los resultados de la auditoría.....	9
Siglas.....	9
<b>Resultados.....</b>	<b>10</b>
CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA Y DE LOS MECANISMOS DE CONTROL EN EL OTORGAMIENTO DE PLUSES SALARIALES.....	10
INSUFICIENTE ACREDITACIÓN DE REQUISITOS NORMATIVOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE PLUSES SALARIALES.....	10
DEBILIDADES EN LAS HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA LA GESTIÓN DEL OTORGAMIENTO DE PLUSES SALARIALES EN LA UTN.....	15
<b>Conclusiones.....</b>	<b>16</b>
<b>Disposiciones.....</b>	<b>17</b>
AL LICENCIADO EMANUEL GONZÁLEZ ALVARADO, EN SU CALIDAD DE RECTOR DE LA UTN, O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.....	18
A LA LICENCIADA ANA RODRÍGUEZ SMITH, EN SU CALIDAD DE DIRECTORA DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DE LA UTN, O A QUIÉN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.....	18

## Resumen Ejecutivo

### ¿Qué examinamos?

La auditoría tuvo como objetivo determinar si la estructura de los pluses salariales vigentes para las personas funcionarias de la Universidad Técnica Nacional cumple con el marco normativo y técnico aplicable. El período auditado se encuentra comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 30 de junio de 2021.

### ¿Por qué es importante?

Los pluses salariales son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada; por tanto, su otorgamiento está vinculado al compromiso de recursos públicos. Dado que actualmente el país enfrenta una situación fiscal y económica restrictiva que limita la disponibilidad de recursos, el Estado entre otras acciones para desacelerar el gasto público, decidió ordenar el sistema remunerativo del sector público mediante lo dispuesto en el Título III de la Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas, N° 9635.

En virtud de lo anterior, resulta relevante determinar si la Universidad Técnica Nacional cuenta con una estructura de pluses salariales que se ajuste al marco normativo y técnico aplicable, máxime considerando que el presupuesto vigente para el 2021 incorpora ₡21.778,0 millones para el pago de los pluses otorgados a su personal, suma que representa un 47,7% del presupuesto total de esa entidad.

### ¿Qué encontramos?

La Contraloría General determinó que la estructura de pluses salariales de la Universidad Técnica Nacional no cumple, en todos los aspectos relevantes, con los requisitos normativos vinculados a la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, así como con otras regulaciones aplicables al tema examinado..

Al respecto, se identificó que el reglamento de dedicación exclusiva no se ajusta a lo normado en el Ley N° 9635, en vista de que el porcentaje de reconocimiento de este plus se mantiene en un 30% siendo lo establecido en la citada ley un 25%. Además, la acreditación de su reconocimiento no se sustenta en una resolución administrativa razonada por parte del jerarca administrativo como lo establece la normativa vigente.

Asimismo, se carece de un manual donde se definan los puestos que constituyen la base de su estructura salarial y que tienen relación directa con el reconocimiento de los pluses salariales otorgados por la entidad a su personal, y dispone de un sistema de información que presenta debilidades para la obtención, procesamiento y generación de la información relativa a las planillas.

Aunado a lo anterior, del análisis de la información que fundamenta el otorgamiento de los pluses salariales, mediante una muestra estadística de 62 expedientes de personal, se determinó que en el 100% de los casos existe al menos una inconsistencia relacionada con la acreditación de los pluses otorgados por concepto de dedicación exclusiva, anualidad, carrera profesional, prohibición e incentivos médicos.

En relación con el plus de **dedicación exclusiva** no se acreditó en 8 casos el contrato requerido, en 23 la justificación del otorgamiento correspondiente y en un caso la incorporación al colegio profesional respectivo.

En lo que respecta al pago de **anualidades** existen 49 casos en que no se acreditó la evaluación del desempeño requerida para el reconocimiento de ese plus y 55 casos en que el porcentaje reconocido por ese concepto no se ajusta al establecido en el marco regulatorio vigente. Asimismo, la anualidad se sigue pagando según la fecha de cumplimiento del servidor y no en la primera quincena del mes de junio como lo establece la Ley N° 9635.

*Respecto al reconocimiento de la **carrera profesional** se comprobó que se siguen otorgando puntos por experiencia profesional, aun cuando no es procedente a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, y además no se establece el plazo de vigencia del reconocimiento de esos puntos, según corresponde de acuerdo con la citada norma.*

*En relación con el reconocimiento de **otros incentivos** al personal, se determinó que los pluses de zonaje y disponibilidad se ajustan al marco regulatorio; sin embargo, los incentivos de carrera hospitalaria y experiencia hospitalaria reconocidos a tres funcionarios de la Universidad son improcedentes, ya que son pluses exclusivos para personal que presta sus servicios en el ámbito hospitalario. Asimismo se reconoce a ese mismo personal un plus por “bonificación”, el cual es improcedente por cuanto no se acreditó el marco normativo que lo autorice.*

### **¿Qué sigue?**

*Se dispone a la Universidad Técnica Nacional realizar un análisis integral de los casos en que actualmente se reconocen los pluses salariales relacionados con los incentivos médicos respetando el debido proceso y la jurisprudencia vigente, con el propósito de ejecutar las acciones que correspondan para la eventual recuperación de recursos y suspensión del reconocimiento de dichos pluses en los casos que legalmente corresponda; así como definir, oficializar, divulgar e implementar los mecanismos de control que permitan asegurar que esos médicos no sean reconocidos a futuros funcionarios y funcionarias como parte de la estructura de pluses salariales de la UTN.*

*Asimismo, se requiere revisar y ajustar el reconocimiento de los pluses salariales relacionados con la dedicación exclusiva, anualidad y puntos de carrera profesional conforme a la normativa respectiva. Además, definir, formalizar, divulgar e implementar un manual de cargos para la Universidad; así como, establecer las mejoras pertinentes a los controles para gestionar la información de los incentivos salariales otorgados a su personal.*

*Adicionalmente, definir e implementar el manual de procedimientos para el reconocimiento de los pluses salariales que permita establecer los mecanismos para asegurar el control sobre su reconocimiento; así como, ajustar e implementar el Reglamento de Dedicación Exclusiva de manera que sea congruente con lo establecido en la Ley N° 9635 y el Reglamento del Título III de esta ley.*

**DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA**  
**ÁREA DE FISCALIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES**  
**INFORME AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LOS PLUSES**  
**SALARIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL**

## 1. Introducción

### Origen de la Auditoría

- 1.1. Los pluses salariales son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada; por tanto, su otorgamiento está vinculado al compromiso de recursos públicos. Dado que actualmente el país enfrenta una situación fiscal y económica restrictiva que limita la disponibilidad de recursos, el Estado entre otras acciones para desacelerar el gasto público, decidió ordenar el sistema remunerativo del sector público mediante lo dispuesto en el Título III de la Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas, N° 9635.
- 1.2. En virtud de lo anterior, resulta relevante determinar si la Universidad Técnica Nacional cuenta con una estructura de pluses salariales que se ajuste al marco normativo y técnico aplicable, máxime considerando que el presupuesto vigente para el 2021<sup>1</sup> incorpora ₡21.778,0 millones para el pago de los pluses<sup>2</sup> otorgados a su personal, suma que representa un 47,7% del presupuesto total de esa entidad<sup>3</sup>.
- 1.3. Así las cosas, la auditoría se ejecutó en cumplimiento del Plan Anual Operativo de la DFOE, con fundamento en las competencias que le son conferidas a la CGR en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política y los artículos 12, 17 y 21 de su Ley Orgánica, N° 7428.

### Objetivo

- 1.4. Determinar si la estructura de los pluses salariales vigentes para las personas funcionarias de la Universidad Técnica Nacional cumple con el marco normativo y técnico aplicable.

### Alcance

- 1.5. La auditoría comprendió el análisis de las acciones realizadas por la Universidad Técnica Nacional para ajustar los pluses existentes en su estructura salarial conforme al marco normativo vigente. El periodo de análisis comprendió del 1 de enero de 2020 al 30 de junio de 2021.
- 1.6. En ese sentido, el análisis se circunscribió a verificar la base legal que respalda el otorgamiento de los pluses de dedicación exclusiva, prohibición, anualidades, carrera profesional, zonaje e incentivos médicos; así como la disponibilidad de mecanismos de control que aseguren razonablemente el proceso de trámite y resolución de cada plus salarial.
- 1.7. Lo anterior, dentro del marco de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 y su Reglamento, por tal motivo, aspectos asociados al pago efectivo de estos pluses, no fueron

<sup>1</sup> Según información registrada por la Universidad Técnica Nacional en el Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos al 31 de agosto de 2021.

<sup>2</sup> Incorpora las subpartidas “sueldos para cargos fijos”, “retribución por años servidos”, retribución al ejercicio liberal de la profesión”, “otros incentivos salariales” y “disponibilidad laboral”.

<sup>3</sup> El Presupuesto definitivo 2021 asciende a ₡45.631,55 millones.

abordados ya que se encuentran dentro del ámbito de análisis y determinación de cada caso particular y cuya responsabilidad es de la Universidad.

### **Criterios de Auditoría**

---

- 1.8. Los criterios de auditoría fueron presentados al Rector y a la Directora de Gestión de Desarrollo Humano de la Universidad Técnica Nacional el 6 de octubre de 2021 y comunicados mediante el oficio N° 15215 (DFOE-CAP-0675) del 7 de octubre de 2021.

### **Metodología aplicada**

---

- 1.9. La auditoría se realizó de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, el Manual General de Fiscalización Integral de la Contraloría General de la República y el Procedimiento de Auditoría vigente establecido por la DFOE. Asimismo, se utilizó la información suministrada mediante entrevistas al personal de la UTN e información aportada por la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano de esa Universidad y consultada en los sitios web de algunos colegios profesionales.
- 1.10. Los procedimientos de auditoría ejecutados consideraron la aplicación de un instrumento que permitió realizar el análisis del cumplimiento de los requisitos establecidos en el marco normativo vigente para el reconocimiento de pluses salariales a las personas funcionarias de la UTN. Para este fin se seleccionó una muestra estadística<sup>4</sup> de 62 funcionarios y funcionarias de esa Universidad a quienes se les reconoce los pluses salariales de anualidad, carrera profesional, dedicación exclusiva y prohibición. La muestra es proporcional al monto de cada uno de los citados pluses con respecto al monto total destinado a ese rubro. La selección de los casos se efectuó por medio del método de selección sistemático, con el propósito de incluir personal de las diferentes sedes de la UTN
- 1.11. El citado análisis se basó en la documentación del expediente personal de cada una de las personas funcionarias suministrada por la Administración como fundamento del reconocimiento de los incentivos objeto de estudio. Además, con respecto a otros incentivos analizados referidos a incentivos médicos, disponibilidad y zonaje<sup>5</sup>, se seleccionó en forma aleatoria un expediente de cada uno de esos grupos para analizar el fundamento para el reconocimiento de esos incentivos. En todos los casos el análisis se complementa con la información obtenida de las planillas mensuales de la UTN.

### **Generalidades acerca del objeto de auditoría**

---

- 1.12. Los incentivos, sobresueldos, pluses o remuneraciones adicionales son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada<sup>6</sup>. De acuerdo con la Sala Segunda<sup>7</sup>, los pluses salariales corresponden a la totalidad de los beneficios que obtiene el trabajador por sus servicios, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o el servicio prestado, los cuales pueden ser de índole personal, como la antigüedad, la aplicación de títulos, conocimientos especiales; en relación con el puesto de trabajo o por la cantidad de trabajo. Por tanto, la estructura de pluses salariales de una entidad considera la totalidad de los beneficios que esta otorga a su personal.

---

<sup>4</sup> Mediante el método estadístico de muestreo por auditoría o de aceptación con un nivel de confianza del 95%, una tasa de error tolerable del 10%, y una tasa de error esperado del 3%.

<sup>5</sup> Únicamente a 3 funcionarios se les reconoce incentivos médicos, a 1 funcionario disponibilidad y a 8 funcionarios zonaje.

<sup>6</sup> Artículo 27, Título III de la Ley N° 9635 y artículo 1° inciso g) del Reglamento a la Ley N° 9635, Decreto Ejecutivo N°. 41564.

<sup>7</sup> Según resolución N° 301-2006, de las 09:35 horas del 10 de agosto de 2006 del Tribunal de Trabajo y la resolución N° 903 de las 08:30 horas de 4 de noviembre de 2005 de la Sala Segunda.

- 1.13. Al respecto, la UTN cuenta con una estructura salarial compuesta por salario base más pluses, por lo que su personal podría acceder al reconocimiento del pago de anualidad, dedicación exclusiva, prohibición, carrera profesional, zonaje, disponibilidad e incentivos médicos, este último se compone de un reconocimiento por carrera hospitalaria, dedicación a la carrera hospitalaria y un porcentaje de bonificación sobre el salario base, según corresponda.
- 1.14. Del análisis del presupuesto de la UTN, correspondiente al periodo 2021, se obtiene que las subpartidas asociadas a salarios y pluses ascendió a ₡21.780,1 millones, monto que representa un 47,7% del presupuesto total de la entidad. A continuación el detalle:

**Figura N° 1 Monto de salarios y pluses según presupuesto definitivo 2021**



Nota 1: Con base en las planillas de enero, abril, julio y noviembre 2020 y febrero y junio 2021.

**Fuente:** Elaboración CGR, con base en información suministrada en el SIPP y la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano de la UTN.

- 1.15. Asimismo en cuanto al marco normativo aplicable relativo a incentivos salariales es importante considerar que la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, que entró a regir en el mes de diciembre de 2018, y su reglamento, Decreto Ejecutivo N° 41564, establecen una serie de regulaciones que han implicado cambios en las reglas de reconocimiento de los pluses salariales que se venían aplicando, y que contribuyen a la desaceleración en el crecimiento del gasto y el ordenamiento del sistema remunerativo del sector público.

- 1.16. Por consiguiente la Universidad Técnica Nacional se encuentra sujeta al cumplimiento del marco regulatorio aplicable a los incentivos salariales, que entre otros, aspectos incluye la fijación del cálculo de algunos conceptos en términos nominales y reducción de porcentajes de reconocimiento económico; evitar el pago permanente de beneficios sujetándolos a una temporalidad y el estricto acatamiento de requisitos. Cabe indicar, que esas condiciones son aplicables a la totalidad de su personal, el cual se encuentra prestando servicios en 5 sedes<sup>8</sup> y 3 centros especializados<sup>9</sup>.

### Definiciones

- 1.17. Los principales conceptos utilizados en la auditoría realizada se detallan a continuación:

**Cuadro N° 1 Conceptos utilizados en la Auditoría**

Concepto	Definición
<b>Anualidad</b>	Incentivo salarial concedido a los servidores públicos como reconocimiento a su permanencia de forma continua prestando sus servicios a la Administración Pública en aquellos casos que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente número numérico en la evaluación anual, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.
<b>Bonificación</b>	Beneficio de un 17% sobre el salario base que se reconoce a los médicos.
<b>Carrera profesional</b>	Incentivo salarial reconocido para aquellos títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto, así como para aquellas actividades de capacitación que no hayan sido sufragadas por instituciones públicas.
<b>Dedicación exclusiva</b>	Régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto.
<b>Disponibilidad</b>	Situación jurídica particular que crea una condición especial en el sujeto que es incluido en él, y es que debe permanecer expectante, durante toda la relación de servicio, a fin de atender, obviamente, en jornadas fuera de la ordinaria, un evento o emergencia que requiere de su participación.
<b>Evaluación del desempeño</b>	Conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orientan a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, las responsabilidades y los perfiles del puesto.
<b>Incentivos médicos</b>	Componentes del salario de los médicos, constituidos, entre otros por un 11% sobre el salario total por dedicación a la carrera hospitalaria y un 11% sobre el salario total por dedicación a la carrera administrativa.
<b>Incentivo, sobresueldo, plus o remuneración adicional</b>	Erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada.

<sup>8</sup> Sede Central, Sede Regional de San Carlos, Sede Regional del Pacífico, Sede Regional de Atenas y Sede Regional de Guanacaste.

<sup>9</sup> Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa, Centro de Calidad y Productividad y Centro para el Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

<b>Prohibición</b>	Restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas. Todo funcionario público que reciba el pago por prohibición tendrá imposibilidad de desempeñar su profesión o profesiones en cualquier otro puesto, en el sector público o privado, estén o no relacionadas con su cargo, sean retribuidas mediante sueldo, salario, dietas, honorarios o cualquier otra forma, en dinero o en especie, o incluso ad honorem.
<b>Zonaje</b>	Compensación adicional que reciban los servidores del Poder Ejecutivo e instituciones semiautónomas que tengan que prestar sus servicios permanentemente en lugar distinto al de su domicilio legal, o que eventualmente permanezcan fuera de la circunscripción territorial de éste por más de un mes, en forma continua, siempre que la zona en donde realicen su trabajo justifique tal compensación.

Fuente: Elaboración CGR con base en la Ley N° 9635, Ley N° 6836, Decreto N° 41564, Decreto N° 90-S.C y Dictamen C-240-2017 de la Procuraduría General de la República.

### **Comunicación preliminar de los resultados de la auditoría**

- 1.18. La comunicación preliminar de los resultados, conclusiones y disposiciones producto de la auditoría a la que alude el presente informe, se realizó mediante el oficio N° DFOE-CAP-0793 (17079) del 2 de noviembre de 2021, dirigido al Rector. Las observaciones al borrador de informe fueron remitidas por la UTN mediante el oficio R-1498-2021, del 9 de noviembre de 2021. Lo resuelto sobre las observaciones efectuadas se comunicó mediante el oficio DFOE-CAP-0856 del 15 de noviembre de 2021.

### **Siglas**

- 1.19. A continuación, se detallan las siglas utilizadas en este informe:

**Cuadro N°2 Listado de siglas**

Sigla	Significado
<b>CGR</b>	Contraloría General de la República
<b>DFOE</b>	División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la CGR
<b>UTN</b>	Universidad Técnica Nacional

Fuente: Elaboración CGR.

## **2. Resultados**

### **CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA Y DE LOS MECANISMOS DE CONTROL EN EL OTORGAMIENTO DE PLUSES SALARIALES**

#### **INSUFICIENTE ACREDITACIÓN DE REQUISITOS NORMATIVOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE PLUSES SALARIALES**

- 2.1. A partir de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635, el 4 de diciembre de 2018, así como del Reglamento al Título III de la citada Ley, el 18 de febrero de 2019, las reglas para el reconocimiento de los incentivos salariales, incluyendo la dedicación exclusiva, prohibición, anualidades, puntos de carrera profesional, incentivos médicos y disponibilidad, entre otros, fueron modificadas, de manera tal que todas las instituciones públicas deben ajustarse a dichas normas. En este sentido, entre otros aspectos, se modifican los porcentajes de algunos pluses y se establecen requisitos adicionales y plazos de vigencia para

otros; siempre conservando los derechos adquiridos por los funcionarios y funcionarias previo a la vigencia de dicha Ley<sup>10</sup>.

- 2.2. Sobre el particular se determinó que la UTN cuenta con una estructura salarial compuesta por siete pluses; a saber, anualidad, dedicación exclusiva, carrera profesional, prohibición, incentivos médicos, zonaje y disponibilidad; sin embargo, a partir de la revisión de la información que respalda el otorgamiento de dichos pluses en una muestra estadística de 62 expedientes de funcionarios y funcionarias a los que se les reconoce al menos un plus salarial, se determinó que en el 100% de los casos analizados existe más de una inconsistencia relacionada con la correcta acreditación y aplicación de los requisitos normativos para su reconocimiento, según se detalla a continuación:

### **RECONOCIMIENTO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

- 2.3. El reconocimiento de dedicación exclusiva debe surgir por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que *“quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido.”*<sup>11</sup>
- 2.4. Para poseer dicho reconocimiento, el personal debe poseer como requisito: título académico universitario que le acredite la profesión a ejercer, estar incorporado y activo en el colegio profesional respectivo y estar nombrado mediante acto formal en el puesto. Asimismo, la Administración otorgará el pago al personal que cuenten con el contrato vigente y la justificación para acreditar el plus<sup>12</sup>.
- 2.5. Dicho lo anterior, 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 existencia del contrato de dedicación exclusiva<sup>13</sup>.
  - b) En 20 casos no está documentada la justificación de la Administración sobre la necesidad de otorgar el incentivo<sup>14</sup>.
  - c) En 1 caso no se acredita la incorporación del personal al colegio profesional respectivo<sup>15</sup>.
  - d) En 8 casos existen inconsistencias en el porcentaje otorgado por dedicación exclusiva, pues el Reglamento de la Universidad establece un 30% para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior, y en estos casos se reconoció un 55%. Asimismo, esos porcentajes no se ajustan a los establecidos en la Ley N° 9635, por lo que los nuevos contratos que suscriba la Universidad deberán respetar el límite de 25% para el nivel de licenciatura u otro grado académico superior y un 10% para los servidores con el nivel de bachiller universitario.

<sup>10</sup> Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635, artículos 27 al 31, 35, 36, 38, 40, 49, 50, 53 y 54; transitorios XXV, XXVI, XXVIII y XXXI. Reglamento al Título III de la Ley N° 9635, artículos 4 al 11, 14 al 17 y 19.

<sup>11</sup> Artículo 27 punto 1, Título III de la Ley N° 9635.

<sup>12</sup> Artículos 28, 29, 30 y 31, Título III de la Ley N° 9635.

<sup>13</sup> Artículos 28, Título III de la Ley N° 9635.

<sup>14</sup> Artículo 29, Título III de la Ley N° 9635.

<sup>15</sup> Artículo 31, Título III de la Ley N° 9635.

---

## RECONOCIMIENTO DE ANUALIDADES

---

- 2.6. El incentivo de anualidad es concedido a los servidores públicos como reconocimiento de su permanencia de forma continua por prestar sus servicios a la Administración Pública. De acuerdo con la Ley N° 9635<sup>16</sup>, el resultado de la evaluación anual es el único parámetro para el otorgamiento del mismo, y este se concederá únicamente aquellos funcionarios y funcionarias que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico en la evaluación del desempeño.
- 2.7. Asimismo, las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos. Las anualidades que se obtengan en fecha posterior al 4 de diciembre de 2018, se deben reconocer a un 1,94% del salario base de las clases profesionales y de 2,54% para clases no profesionales teniendo como referencia el salario base de julio de 2018 del puesto que la persona ocupe en el presente para proceder a su nominalización.
- 2.8. En lo que respecta al reconocimiento del incentivo por anualidad, se determinó que este plus se reconoce a los 62 casos de la muestra; sin embargo, se identificaron situaciones que no se ajustan a lo dispuesto en el marco regulatorio, según se indica a continuación:
- Si bien la UTN lleva a cabo el proceso de evaluación de desempeño de su personal, en el 79% (49) de los casos no se acredita en el expediente de personal la calificación anual del desempeño del periodo 2019-2020, donde se documente la calificación de "muy bueno" o "excelente" requerida para el reconocimiento de ese plus.
  - En el 89% (55) de los casos se reconoce un monto por concepto de anualidad que no corresponde a los porcentajes establecidos por la Ley N° 9635<sup>17</sup>, se identificó que en promedio se reconoce un 3% por dicho concepto, no considerando la clase respectiva del funcionario.
  - En el 87% (54) de los casos este incentivo fue reconocido por la UTN según la fecha del cumplimiento de la anualidad; y no en la primera quincena del mes de junio como establece la normativa<sup>18</sup>, independientemente de la fecha de ingreso del servidor.

---

## RECONOCIMIENTO DE PUNTOS DE CARRERA PROFESIONAL

---

- 2.9. Este incentivo sólo se puede reconocer a aquellos funcionarios y funcionarias que cuenten con títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto, así como aquellas actividades de capacitación que no hayan sido sufragadas por instituciones públicas, además, los nuevos puntos de carrera profesional sólo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años.<sup>19</sup>
- 2.10. En lo que respecta al reconocimiento de puntos por carrera profesional, en la muestra se identificaron 31 casos que cuentan con ese plus; sin embargo, se determinaron situaciones que no se ajustan a lo dispuesto en el marco normativo, según se detalla a continuación:
- Durante el periodo 2019-2021, la UTN reconoció puntos de carrera profesional por concepto de experiencia profesional a 22 servidores pese a que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635 no procede este reconocimiento<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> Artículos 48,49 y 50 Título III de la Ley N° 9635.

<sup>17</sup> Artículo 14 del Reglamento al Título III de la Ley 9635.

<sup>18</sup> Artículo 12, Título III de la Ley N° 9635.

<sup>19</sup> Artículo 53, Título III de la Ley N° 9635.

<sup>20</sup> Artículo 40, Título III de la Ley N° 9635.

- b) En 8 casos no se acreditó la vigencia de los puntos de carrera profesional reconocidos en forma posterior a la Ley N° 9635<sup>21</sup>.

## RECONOCIMIENTO DE OTROS INCENTIVOS

- 2.11. La UTN otorga otros incentivos como el de zonaje, el cual solo se puede reconocer a aquellos servidores que tengan que prestar sus servicios permanentemente en un lugar distinto al de su domicilio legal, o que eventualmente permanezcan fuera de la circunscripción territorial de éste por más de un mes, en forma continua, siempre que la zona en donde realicen su trabajo justifique tal compensación y disponibilidad<sup>22</sup>.
- 2.12. Por su parte, el plus de disponibilidad solo se puede reconocer si existe una condición especial en la que el funcionario o funcionaria deba permanecer expectante, durante toda la relación de servicio, a fin de atender, obviamente, en jornadas fuera de la ordinaria, un evento o emergencia que requiere de su participación<sup>23</sup>.
- 2.13. Los pluses salariales a profesionales en ciencias médicas incluyen, dedicación a la carrera hospitalaria (11%), dedicación a la carrera administrativa (11%), y bonificación (17%).<sup>24</sup> En el caso de los incentivos por dedicación a la carrera hospitalaria y dedicación a la carrera administrativa, el artículo 6 de la Ley de incentivos a los profesionales en ciencias médicas, N° 6836, indica que el médico que efectúe funciones mixtas en consulta externa con menos de ocho horas, recibirá el incentivo de carrera hospitalaria o administrativa, según sea el caso. Dado lo anterior, se entiende que ambos incentivos son excluyentes entre sí.
- 2.14. *Aunado a lo anterior, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia<sup>25</sup>, en relación a los incentivos reconocidos con fundamento en la Ley N°6836, ha indicado lo siguiente: "... el beneficio reclamado era de recibo para docentes en virtud de que la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas no hacía diferencia entre quienes prestan sus servicios en instituciones de salud y quienes no lo hacen, ya que al final de cuentas lo importante era el elemento subjetivo de la relación, es decir, que el trabajador fuese profesional en ciencias médicas. Sin embargo, actualmente se considera que dicha interpretación ha dejado de lado el elemento objetivo de la relación de servicio, aspecto que resulta fundamental a la luz de la norma, por cuanto luego de estudiar las actas de discusión de esa ley, queda claro que para poder acceder a esa clase de pluses salariales es necesario que el profesional además de serlo en ciencias médicas realice sus labores en un ente dedicado a la prestación de servicios hospitalarios."*
- 2.15. Por su parte, la Procuraduría General de la República mediante su Dictamen C-084-2018 del 25 de abril de 2018 señala lo siguiente: *"Conforme fue expuesto en el considerando anterior, para la aplicación de la ley discutida, no basta que el trabajador sea profesional en ciencias médicas (elemento subjetivo), sino que se requiere que el desempeño de su cargo sea en el ámbito hospitalario ejecutando labores inherentes a los servicios que prestan las instituciones de salud para las cuales sirven...(en ese sentido puede consultarse también el fallo de esta Sala N°656-11 de las 14 horas 55 minutos del 12 de agosto de 2011).../ En el tanto el "médico de empresa" es un profesional contratado por una entidad patronal independiente, que presta alternativamente a los empleados de aquella servicios primarios preventivos (Medicina Laboral), similares a los que brinda la Caja Costarricense de Seguro Social, pero en un consultorio facilitado y equipado por el empleador, y por tanto, no sirve en centros de atención hospitalaria (de nivel secundario: curativo-asistencial y terciario: medicina rehabilitativa); es decir, está sustraído del ámbito*

<sup>21</sup> Artículo 53, Título III de la Ley N° 9635.

<sup>22</sup> Reglamento para el Pago de Zonaje a los Servidores de la Administración Pública.

<sup>23</sup> Reglamento Reconocimiento Disponibilidad Funcionarios Poder Ejecutivo.

<sup>24</sup> Ley de Incentivos a Profesionales en Ciencias Médicas, N° 6836.

<sup>25</sup> Ver votos 2004-552 de las 9 horas del 7 Julio del 2004, 2007-760 de las 11:25 horas del 10 de Octubre 2007 y 2008-1085 de las 11:20 horas del 19 Diciembre del 2008.

*hospitalario al ejecutar sus funciones, “mutatis mutandis” le resulta aplicable aquella norma objetiva sustraída de la jurisprudencia laboral vigente, que lo excluye de la percepción de los incentivos a la carrera hospitalaria y a la carrera administrativa.”*

- 2.16. Al respecto, se determinó a partir de una muestra no estadística (5 casos) en vista de que la UTN únicamente cuenta con 12 servidores que reciben los incentivos de zonaje (8), disponibilidad (1), dedicación a la carrera hospitalaria, dedicación a la carrera administrativa y bonificación (3), que el reconocimiento de zonaje (1 caso) y disponibilidad (1 caso) se ajusta a lo dispuesto en el marco regulatorio.
- 2.17. Respecto al reconocimiento de incentivos salariales a los profesionales de la salud en la UTN, se determinó que dicha Universidad reconoce los incentivos médicos de dedicación a la carrera hospitalaria (11%), dedicación a la carrera administrativa (11%) y bonificación (17%), a tres de sus funcionarios profesionales en ciencias de la salud; y además, la carrera hospitalaria y la dedicación a la carrera administrativa son reconocidas en forma simultánea.
- 2.18. El reconocimiento de incentivos médicos a personal de la UTN es improcedente por cuanto para su aplicación no basta que el trabajador sea profesional en ciencias médicas, sino que además se requiere indispensablemente que el desempeño de su cargo sea en el ámbito hospitalario. En ese sentido, la Ley Orgánica de la UTN, N° 8638, crea a esta entidad con el fin de dar atención a las necesidades de formación técnica que requiere el país, en todos los niveles de educación superior; por lo que su naturaleza jurídica no está vinculada a la prestación de servicios hospitalarios. Adicionalmente, es importante indicar que los pluses de carrera hospitalaria y la dedicación a la carrera administrativa son mutuamente excluyentes, según el marco regulatorio correspondiente.
- 2.19. Adicionalmente, la UTN fundamenta en la Ley N° 6836, el reconocimiento del plus “bonificación” (17%) a las tres plazas de médico en referencia; sin embargo, dicho cuerpo normativo no hace alusión al citado plus, por lo que es improcedente.
- 2.20. Las situaciones anteriores tienen como origen debilidades relacionadas con la normativa interna y los procedimientos establecidos por la UTN para el reconocimiento de los citados pluses salariales, según se detalla a continuación:
  - a) No se dispone de un manual, debidamente oficializado, en el que se describa en forma específica los procedimientos que se aplican para el reconocimiento de cada uno de los pluses salariales que otorga la UTN y que defina los deberes y responsabilidades de las dependencias y de los puestos que participan del proceso, con referencia a la normativa general, los controles administrativos, plazos y otros aspectos de orden operativo que deben ser considerados.
  - b) En el caso de los pluses de dedicación exclusiva y carrera profesional se han establecido procedimientos; no obstante estos carecen de mecanismos relacionados con el control de los plazos de vigencia de esos pluses, así como del detalle de los requerimientos de los estudios a realizar para aprobar su otorgamiento. En el caso del estudio requerido para el reconocimiento de la dedicación exclusiva no se indica el responsable de la aprobación de dicho estudio.
  - c) El Reglamento de Dedicación Exclusiva emitido por la UTN no se ajusta en todos sus extremos a lo establecido en la Ley N° 9635 y el Reglamento al Título III de esta Ley, sobre el particular se identificaron inconsistencias como las siguientes:
    - i) Se reconoce un porcentaje de dedicación exclusiva del 30% al personal con grado de licenciatura, mientras que la Ley N° 9635 indica que se debe otorgar un 25% a quien tenga grado de licenciatura y un 10% a los bachilleres.

- ii) Se establece el nivel de licenciatura como grado mínimo para reconocer el plus, sin embargo la ley lo reconoce a bachilleres universitarios y grados superiores.
  - iii) Se dispone que para el reconocimiento de la dedicación exclusiva se debe contar con el aval escrito de la jefatura y la justificación respectiva de la necesidad de disponer de manera exclusiva de sus servicios y el visto bueno de la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano. No obstante, la citada Ley es más amplia ya que requiere de una justificación que cumpla con las siguientes características: debe ser previa a la suscripción del contrato de dedicación exclusiva, debe emitirse mediante una resolución administrativa razonada, debe ser emitida por el jerarca de la institución y debe establecer la necesidad institucional y la relación de costo oportunidad de suscribir dichos contratos, en razón de las funciones que ejerzan el o los funcionarios y el beneficio para el interés público.
  - iv) El reglamento establece que al darse el traslado, reubicación o ascenso de un servidor que recibe el incentivo por Dedicación Exclusiva, la Oficina competente de Gestión del Desarrollo Humano, tramitará el Addendum de Contrato, previa aprobación del jefe inmediato de la Unidad en la que fue ubicado el servidor. No obstante, omite la justificación razonada de seguir reconociendo la dedicación exclusiva, dado que bajo este escenario se estaría en un puesto con condiciones diferentes al puesto por el que se reconoció el plus originalmente, por lo cual es imprescindible una nueva valoración de pertinencia del plus.
- 2.21. Las situaciones determinadas originan imprecisiones en el reconocimiento de los pluses salariales lo que implica un mayor desembolso de recursos para la UTN afectando la Hacienda Pública. Asimismo, esta situación incrementa el riesgo de que se desvíe el propósito establecido en el marco legal vigente de ordenar el sistema remunerativo del sector público.
- 2.22. Adicionalmente, se podría poner en riesgo la sostenibilidad de la institución en el corto y mediano plazo, ya que crea un escenario de inequidad salarial que podría afectar al personal de la UTN, así como a los funcionarios y funcionarias del resto de las instituciones del Sector Público, en una situación de restricción fiscal del país.

### **DEBILIDADES EN LAS HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA LA GESTIÓN DEL OTORGAMIENTO DE PLUSES SALARIALES EN LA UTN**

- 2.23. Los pluses o incentivos salariales forman parte de la estructura salarial, la cual se compone de puestos o cargos a los que corresponde determinado salario base, más los pluses cuyo reconocimiento procede legalmente en cada caso particular. Los puestos son oficializados en el manual de puestos, el cual facilita el acceso a la información de cada cargo en forma sistemática y objetiva, por medio del perfil definido para cada uno de ellos<sup>26</sup>.
- 2.24. Asimismo, corresponde al jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias el establecimiento de las actividades de control que permitan obtener una seguridad razonable de que la actuación de la institución es conforme con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes, de manera que se diseñen, adopten, evalúen y perfeccionen dichas actividades, las cuales comprenden las políticas, los procedimientos y los mecanismos que contribuyen a asegurar razonablemente la operación y el fortalecimiento del ese sistema y el logro de los objetivos institucionales.
- 2.25. Las actividades deben incluir controles previos, concomitantes y posteriores o una conjunción de ellos, dependiendo del nivel de complejidad y riesgo de la actividad, para hacer posible la prevención, detección o corrección ante debilidades del sistema de control interno, así como ante

<sup>26</sup> Dirección General del Servicio Civil. Guía para la elaboración del manual de cargos institucionales en el Régimen del Servicio Civil.

indicios de la eventual materialización de un riesgo relevante. Adicionalmente, es necesario que los sistemas de información de cada entidad contemplen los procesos requeridos para recopilar, procesar y generar información que responda a las necesidades de los distintos usuarios, de manera tal que la información cumpla con los atributos fundamentales de la calidad, a saber: confiabilidad, oportunidad y utilidad.<sup>27</sup>

- 2.26. No obstante lo anterior, se determinaron debilidades en la estructura salarial de pluses de la UTN por cuanto no se dispone de un manual de puestos o cargos, donde se oficialice el perfil de cada uno de los puestos de la institución, así como sus características, actividades, conocimientos, competencias, entre otros factores específicos según su ubicación ocupacional, funcional y organizacional, lo cual representa riesgos para el adecuado reconocimiento de los incentivos, dado que el otorgamiento de los pluses salariales tiene una relación directa al cargo que ocupa el funcionario o funcionaria al que se le reconoce determinado incentivo.
- 2.27. Ese es el caso de los pluses de dedicación exclusiva y prohibición, donde la Ley N° 9635 establece que su otorgamiento se debe justificar en razón de las funciones que ejerzan el o los funcionarios y el beneficio para el interés público; asimismo, establece el requisito mínimo de grado académico que se define para el puesto donde esté nombrado el funcionario o funcionaria.
- 2.28. Además, para el otorgamiento de esos pluses es necesario el cumplimiento del requisito funcional, esto es, que el colaborador o colaboradora se encuentre nombrada mediante acto formal de nombramiento en propiedad, de forma interina o de suplencia en el cargo o puesto que se encuentra afectado por la prohibición, o para el cual se otorgará dedicación exclusiva. Por tanto, es indispensable que se precise en forma objetiva el puesto al que se le reconoce ese tipo de incentivo para asegurar que su otorgamiento se apegue al marco normativo vigente.
- 2.29. Cabe agregar que aunque, la UTN dispone de manual de clases, éste no sustituye al manual de puestos requerido, ya que el primero está referido a “clases de puestos” y no a cargos específicos, lo cual limita su aplicación como herramienta que fundamente el puesto o cargo al cual se reconoce determinado incentivo.
- 2.30. Adicionalmente, se determinó que la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano de la UTN dispone de un sistema de información que presenta debilidades para la obtención, procesamiento y generación de la información relativa a las planillas de manera eficaz, eficiente y económica. Sobre el particular, en respuesta a la solicitud de la Contraloría de suministrar las planillas mensuales del personal académico y administrativo de la Universidad, con el desglose de los pluses salariales reconocidos en el periodo objeto de análisis, se indicó lo siguiente: “...*debido a que no se cuenta con un sistema informático que brinde un reporte con las especificaciones solicitadas, la recolección de dicha información se debe hacer de forma manual...*”<sup>28</sup>.
- 2.31. En virtud de lo anterior, se solicitó la información sobre la base de datos referida a las planillas mensuales del personal de la UTN, correspondiente a sólo seis meses del periodo objeto de estudio, la cual fue suministrada en un archivo Excel, que comprende 2.657 líneas correspondientes a los puestos del personal de la Universidad con el detalle del salario base de cada uno y los pluses salariales reconocidos, entre otros datos.
- 2.32. Del análisis de la información cualitativa de la muestra analizada en este estudio, contenida en el citado archivo, y tomando en consideración la información facilitada por la Administración como respaldo al otorgamiento de los pluses salariales, se desprenden al menos 6 inconsistencias relacionadas con el grado académico y 3 relacionadas al puesto indicado para algunos funcionarios y funcionarias. Cabe destacar que, el uso de excel no permite actualizar los datos de

<sup>27</sup> Normas de Control Interno para el Sector Público. Normas 4.1, 5.1 y 5.6.

<sup>28</sup> Oficio N° DGDH-1195-2021, del 03 de agosto de 2021.

la planilla en forma ágil, ni generar informes históricos, sin el riesgo de cometer algún error de digitación.

- 2.33. Las situaciones antes descritas se originan en debilidades u omisiones en la ejecución de funciones administrativas y técnicas que permitan evaluar y promover mejoras a los procesos de gestión del recurso humano de la UTN. En este sentido, se echa de menos el fortalecimiento del instrumental técnico relacionado con dicha gestión, que permita contar con fundamentos objetivos y estandarizados donde se delimite cada puesto, de manera tal que se facilite la aplicación de las reglas que establece el marco regulatorio en relación al reconocimiento de incentivos salariales al personal de la Universidad.
- 2.34. La ausencia de un manual de puestos aumenta el riesgo de que el reconocimiento de los pluses salariales no se ajuste al marco normativo vigente, lo cual podría inducir a la Universidad en pagos salariales no aplicables y además que estos no permitan la desaceleración en el crecimiento del gasto público que pretende el Estado con la reforma promovida mediante la Ley N° 9635, que procura el ordenamiento del sistema remunerativo del sector público.
- 2.35. Asimismo, el procesamiento manual de información aumenta el riesgo de error en los datos que constituyen la base que sustenta el pago de los incentivos salariales y la toma de decisiones en esa materia, lo cual podría afectar el desembolso de recursos públicos o los derechos del personal.

### 3. Conclusiones

- 3.1. La Contraloría General determinó que la estructura de pluses salariales de la Universidad Técnica Nacional no cumple, en todos los aspectos relevantes, con los requisitos normativos vinculados a la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, así como con otras regulaciones aplicables al tema examinado.
- 3.2. Sobre el particular, se presentan inconsistencias en el 100% de los casos analizados, relacionadas con la correcta acreditación y aplicación de los requisitos normativos para el reconocimiento de los pluses que se le otorga al personal de la UTN.
- 3.3. En este sentido, se identificaron casos en donde se reconoció dedicación exclusiva pero no se acreditó el cumplimiento de los requisitos establecidos o se determinaron imprecisiones respecto al porcentaje reconocido. En el caso de la anualidad se identificaron algunos incumplimientos, así como en lo que corresponde al reconocimiento de puntos de carrera profesional por experiencia y el establecimiento de los plazos de vigencia de esos puntos. Para el caso de los incentivos médicos de carrera hospitalaria, dedicación hospitalaria y bonificación, estos fueron otorgados al personal de la UTN aún cuando el marco normativo no es aplicable a esos puestos dentro de la Universidad; o bien no existe norma legal que lo autorice.
- 3.4. Adicionalmente, la ausencia de un manual descriptivo de puestos donde se definan de forma precisa los puestos de la Universidad, limita el establecimiento de la relación entre el incentivo y el puesto como base para su reconocimiento. Asimismo, se determinaron debilidades en relación con la normativa interna, los procedimientos y controles establecidos para el reconocimiento de dichos incentivos y se carece de controles sobre la vigencia de los pluses otorgados, como por ejemplo los relacionados con los contratos de dedicación exclusiva y puntos de carrera profesional.
- 3.5. En virtud de lo anterior, es fundamental que la UTN defina e implemente las acciones requeridas para subsanar las situaciones descritas en este informe, de manera tal que el reconocimiento de pluses salariales de la entidad se ajuste al marco normativo vigente y contribuya a la desaceleración en el crecimiento del gasto público que pretende el Estado con la reforma

promovida mediante la Ley N° 9635, así como al ordenamiento del sistema remunerativo del sector público. Adicionalmente, en cumplimiento de los principios constitucionales de sostenibilidad y equilibrio financiero, máxime considerando la situación fiscal tan deteriorada que tiene el Gobierno Central, que pone en peligro la viabilidad del Estado Social de Derecho y de la economía costarricense en su conjunto.

- 3.6. La mejora en procesos de control encaminados hacia el cumplimiento normativo es trascendental, pues resulta en mayor precisión y calidad de la información financiera que fundamenta la toma de decisiones, además esclarece el panorama para la identificación y administración de riesgos, por ende, genera oportunidades de diseño de estrategias que podrían enfocarse en la optimización de los recursos, a fin de alcanzar el control y austeridad en el gasto público, en línea con las políticas estatales vigentes.

## 4. Disposiciones

- 4.1. De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N° 7428, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno N° 8292, se emiten las siguientes disposiciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro del plazo conferido para ello, por lo que su incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad.
- 4.2. Para la atención de las disposiciones incorporadas en este informe debe observarse los *“Lineamientos generales para el cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República en sus informes de auditoría”*, emitidos mediante resolución N° R-DC-144-2015.
- 4.3. El Órgano Contralor se reserva la posibilidad de verificar, por los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las disposiciones emitidas, así como de valorar el establecimiento de las responsabilidades que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de tales disposiciones.

### **AL LICENCIADO EMANUEL GONZÁLEZ ALVARADO, EN SU CALIDAD DE RECTOR DE LA UTN, O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO**

- 4.4. Instruir a las Direcciones competentes la elaboración de un análisis integral de los casos en que actualmente se reconocen los pluses salariales relacionados con los incentivos médicos -carrera administrativa, carrera hospitalaria y bonificación- respetando el debido proceso y el ordenamiento jurídico vigente, con el propósito de ejecutar las acciones que correspondan para la eventual recuperación de recursos y suspensión del reconocimiento de dichos pluses en los casos que legalmente corresponda. Remitir a la Contraloría General una certificación donde consten las instrucciones giradas a más tardar el 17 de diciembre de 2021. Una certificación donde se acrediten los resultados del análisis solicitado a más tardar el 29 de abril de 2022. Y, una certificación donde consten las acciones correspondientes según lo dispuesto a más tardar el 30 de septiembre de 2022. (Ver párrafos del 2.1 al 2.2 y del 2.11 al 2.21)
- 4.5. Instruir a la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano y conocer periódicamente la revisión y ajuste del reconocimiento de los pluses salariales de dedicación exclusiva, anualidad y puntos de carrera profesional para cada uno de los funcionarios y funcionarias de la UTN conforme al marco regulatorio aplicable, a fin de lograr exactitud en el reconocimiento de esos incentivos. Considerar los mecanismos de supervisión necesarios en el proceso de revisión y ajuste para garantizar el apego a la normativa vigente que rige la materia. Remitir a la Contraloría General un informe de avance del proceso de revisión y ajuste, así como de los mecanismos de supervisión

implementados al 30 de septiembre de 2022 y una certificación donde se acrediten los ajustes realizados, a más tardar el 16 de diciembre de 2022. (Ver párrafos del 2.1 al 2.21).

- 4.6. Definir, oficializar e iniciar la implementación de un manual de cargos para la UTN. Remitir al Órgano Contralor, a más tardar el 31 de agosto de 2022 una certificación donde se acredite la definición y oficialización del manual requerido y otra certificación, a más tardar el 16 de diciembre de 2022 donde conste el inicio de su implementación. (Ver párrafos 2.22 a 2.34)

**A LA LICENCIADA ANA RODRÍGUEZ SMITH, EN SU CALIDAD DE DIRECTORA DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO DE LA UTN, O A QUIÉN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO**

- 4.7. Definir, oficializar, divulgar e implementar los mecanismos de control que permitan asegurar que los incentivos médicos no sean reconocidos a futuros funcionarios y funcionarias como parte de la estructura de pluses salariales de la UTN. Remitir a la Contraloría General una certificación donde se acredite la definición, oficialización y divulgación de los mecanismos de control requeridos a más tardar el 1 de marzo de 2021. Además, una certificación en la que conste su implementación a más tardar el 30 de junio de 2022. (Ver párrafos del 2.1 al 2.2 y del 2.11 al 2.21)
- 4.8. Definir, oficializar e implementar un manual de procedimientos para el reconocimiento de los pluses salariales en la UTN que definan los procedimientos y los mecanismos necesarios para asegurar razonablemente el control sobre el reconocimiento de los pluses salariales y su incorporación a las planillas de la institución. *El manual debe contener como mínimo una descripción específica del proceso o procedimiento asociado a cada plus, incluyendo los plazos, los deberes y las responsabilidades de cada uno de los participantes en el proceso, con referencia a la normativa general, controles administrativos y otros aspectos de orden operativo.* Remitir al Órgano Contralor, a más tardar el 29 de abril de 2022 una certificación donde se acredite la definición y oficialización del manual solicitado y otra certificación, a más tardar el 31 de agosto de 2022 donde conste su implementación. (Ver párrafos 2.1 al 2.21)
- 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. Remitir al Órgano Contralor, a más tardar el 31 de marzo de 2022 una certificación donde se acredite los ajustes al reglamento y su remisión a la rectoría; otra certificación, a más tardar el 30 de septiembre de 2022 donde se acredite el acuerdo adoptado por el Consejo Universitario y otra certificación a más tardar el 30 de noviembre de 2022 donde conste su divulgación e implementación. (Ver párrafos 2.1 al 2.21)
- 4.10. Definir e implementar las mejoras en los mecanismos de control utilizados por la UTN para gestionar la información de los incentivos salariales incluidos en la planilla de su personal, con el propósito de que la citada información cumpla con los atributos de confiabilidad, oportunidad y utilidad. Remitir al Órgano Contralor, a más tardar el 15 de diciembre de 2022 una certificación donde se acredite las mejoras definidas y otra certificación, a más tardar el 30 de abril de 2023 donde conste su implementación. Asimismo, se deberán remitir informes de avance al 29 de abril y al 31 de agosto de 2022. (Ver párrafos 2.22 a 2.34)

Licda. Jessica Víquez Alvarado  
**Gerente de Área**

Licda. Flor de María Alfaro Gómez  
**Asistente Técnica**

Licda. Sandra Quirós Madriz  
**Fiscalizadora**