

Procedimiento para la Administración de las Confidencias

Efectivo: 06/30/2019

TABLA DE CONTENIDO

I. Introducción	1
II. Proceso de las confidencias sobre posibles conductas inapropiadas	1
A. Registro de Confidencias	1
B. Evaluación y determinaciones de las confidencias	1
C. Divulgación de los resultados de la evaluación.....	3
D. Seguimiento a las recomendaciones	4
III. Proceso de Confidencias sobre Represalias	4
A. Confidencia sobre represalias presentada a la gerencia.....	4
B. Confidencia sobre represalias presentada a Auditoría Interna.....	4
IV. Informar violaciones	5

I. Introducción

La Universidad del Sagrado Corazón (en adelante Sagrado) está comprometida en fomentar el uso efectivo y eficiente de los recursos y promover una administración de excelencia.

Para lograrlo, se estableció la Política sobre Confidencias con el objetivo principal de exhortar y fomentar que los integrantes de la comunidad universitaria y personas privadas, sin temor a represalias, sometan, de buena fe y de forma confidencial, sus inquietudes sobre posibles conductas inapropiadas para que la Universidad pueda atender la situación y tomar las acciones correspondientes; y proteger a los empleados de represalias que, en buena fe, sometieron información, cooperaron o participaron en la evaluación o investigación.

El propósito de este procedimiento es establecer el proceso que seguirá Auditoría Interna en el manejo de las posibles conductas inapropiadas que se reciban.

II. Proceso de las confidencias sobre posibles conductas inapropiadas

A. Registro de Confidencias

Auditoría Interna deberá mantener un registro de todas las confidencias recibidas y asignarle un número control. Este registro deberá contener, al menos; fecha de la confidencia, información general, fecha de referido y a quién se refirió la misma (si aplica), resolución y fecha de cierre.

B. Evaluación y determinaciones de las confidencias

1. Confidencias que involucra empleados, proveedores o representantes

Una vez registrada la confidencia, Auditoría Interna efectuará una evaluación inicial de las posibles conductas inapropiadas. De estimarlo necesario, Auditoría Interna se comunicará con la persona que presenta la confidencia para solicitar información adicional.

Durante la evaluación inicial, Auditoría Interna podrá identificar la actividad o área auditable afectada y podrá determinar el riesgo asociado a la misma. Esto, con el propósito de establecer el impacto de la situación contenida en la confidencia, si alguno.

En la formulación de la recomendación sobre las acciones a seguir con la confidencia, Auditoría Interna podrá tomar en consideración los siguientes aspectos, pero sin limitarse a:

1. Riesgo asociado a la actividad o área auditable afectada.
2. Disponibilidad del recurso para atender la confidencia.
3. Materialidad de la pérdida de fondos a consecuencia de la situación presentada.
4. Frecuencia con que se han presentado situaciones similares.
5. Relevancia de la confidencia y suficiencia de la evidencia suministrada.
6. Auditorías o evaluaciones pendientes o en proceso sobre el mismo tema.

Los resultados de la evaluación inicial, junto con la recomendación del curso a seguir, se presentarán al Presidente para determinar, en conjunto, la acción final a seguir para cada caso. Toda discrepancia en criterio entre el Presidente y el auditor interno, será atendida por el Presidente del Comité de Auditoría, en su ausencia, por lo menos, dos miembros del Comité de Auditoría.

La determinación se establecerá en función de los hechos de cada caso. Dentro de las alternativas viables para atender la confidencia se encuentra el referir la misma a otras unidades para que efectúen la evaluación.

En circunstancias especiales en donde por la naturaleza de la información presentada se amerite una intervención rápida por Auditoría Interna, el auditor interno podrá efectuar la intervención; posteriormente, en el primer momento oportuno, la decisión de intervención rápida será informada al Presidente.

2. Confidencias que involucra al Presidente o Síndicos

Auditoría Interna trabajará directamente con el Presidente del Comité de Auditoría las posibles conductas inapropiadas cometidas alegadamente por el Presidente o algún Síndico. De surgir de la evaluación unos resultados con impactos negativos, se presentarán los mismos al Comité de Auditoría de la Junta de Síndicos.

3. Confidencias que involucra al Auditor Interno

Si la posible conducta inapropiada fue cometida por alegadamente el Auditor Interno, la misma será atendida por el Presidente del Comité de Auditoría para sus acciones correspondientes. La persona que ofrece esta confidencia podrá contactar al Presidente del Comité de Auditoría a través de la Oficina de Presidencia.

4. Protección de la persona que ofrece la confidencia

Auditoría Interna realizará todo el esfuerzo de proteger la identidad de la persona que ofrece la confidencia. Por lo tanto, no informará la fuente de información o el nombre de la persona que ofreció la confidencia, a menos que éste autorice a mencionarlo, sea necesario para que el personal pueda llevar a cabo sus responsabilidades y deberes o contravenga un mandato legislativo, judicial o administrativo.

C. Divulgación de los resultados de la evaluación

1. Cuando se detecten deficiencias administrativas o de procesos

Auditoría Interna notificará a la Gerencia, los resultados de la evaluación y las recomendaciones de las acciones correctivas para atender las deficiencias encontradas, si alguna.

La Gerencia será responsable de establecer un plan de acción correctiva e implementará las medidas correctivas para atender las deficiencias en un tiempo razonable, de acuerdo a la Carta Constitutiva sobre el Funcionamiento y Operación de Auditoría Interna.

2. Cuando se detecten conductas inapropiadas

Si durante la evaluación y el análisis de las pruebas realizadas, se concluye que se cometió una conducta inapropiada, los casos serán referidos a las siguientes unidades para que inicie una evaluación administrativa:

- casos de empleados- Oficina de Recursos Humanos. Si la conducta inapropiada fue efectuada por el alto ejecutivo de Recursos Humanos, se referirá el caso solamente al Presidente,
- casos de proveedores o representantes- al más alto ejecutivo de la unidad intervenida, con copia a Asuntos Legales,
- casos de estudiantes- Oficina de Asuntos Estudiantiles, y
- casos de Presidente, Síndicos y Auditoría Interna- Comité de Auditoría

Dicha evaluación administrativa tendrá el propósito de (1) encauzar las acciones correctivas recomendadas para resolver la situación presentada en la confidencia; y (2) determinar las medidas que Sagrado, a su discreción, entienda apropiadas y necesarias, incluyendo, sin limitarse a, ser objeto de acciones disciplinarias que pudieran incluir la expulsión de la Universidad (estudiantes) o la terminación de la relación laboral (facultad y personal administrativo), la terminación de la relación contractual (proveedores o representante), o la acción legal correspondiente.

La Gerencia establecerá e implementará un plan de acción correctiva para atender las deficiencias identificadas en los resultados de la evaluación.

Auditoría Interna mantendrá informado al Presidente y al Comité de Auditoría sobre los procesos establecidos en este inciso C.

D. Seguimiento a las recomendaciones

Auditoría Interna revisará los resultados de las evaluaciones realizadas por la Gerencia de los casos que le fueron referidos. Además, evaluará las acciones correctivas implementadas para determinar si éstas atendieron las situaciones encontradas. De entenderse que las situaciones fueron atendidas, Auditoría Interna podrá cerrar el caso.

III. Proceso de Confidencias sobre Represalias

A. Confidencia sobre represalias presentada a la gerencia

La Gerencia es responsable de realizar todos los esfuerzos razonables para detener cualquier posible acto de represalias, amenazas, discriminación o acciones disciplinarias injustificadas contra las personas que brindan las confidencias a Auditoría Interna, se niegan a efectuar las posibles conductas inapropiadas o que contribuyen a una investigación sobre posible conducta inapropiada. Esto, mediante la realización de una investigación completa y oportuna de cualquier acto de represalia conocido, con el fin de proporcionar protección a las víctimas y sancionar a los alegados autores, según corresponda.

Si la persona que brinda la confidencia notifica directamente a la Gerencia sobre una situación de represalia bajo esta política, la Gerencia deberá notificar al Presidente y a Auditoría Interna, en o antes de 5 días laborables sobre la situación.

B. Confidencia sobre represalias presentada a Auditoría Interna

1. Solicitud de documentación de apoyo

Si la persona que brinda la confidencia sobre posibles actos de represalias notifica a Auditoría Interna, se podrá solicitar, de ser posible, que se presente evidencia de sus alegaciones.

2. Proceso para las confidencias sobre represalia

Una vez se reciban las posibles conductas sobre represalias, se referirá las mismas a las siguientes unidades para que inicie su investigación:

- casos de empleados- Oficina de Recursos Humanos. Si la posible conducta de represarías fue efectuada por el alto ejecutivo de Recursos Humanos, se referirá el caso solamente al Presidente,
- casos de proveedores o representantes- al más alto ejecutivo de la unidad intervenida, con copia a Asuntos Legales,
- casos de estudiantes- Oficina de Asuntos Estudiantiles,
- casos de Presidente y Síndicos- Comité de Auditoría, y
- Auditor Interno- Presidente del Comité de Auditoría, a través de la Oficina de Presidencia.

Las unidades serán responsables de notificar a Auditoría Interna el estado de las investigaciones y las acciones correctivas implementadas, si alguna, dentro de treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha en que se refirió la confidencia.

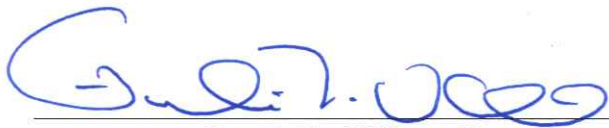
Auditoría Interna mantendrá informado al Presidente y al Comité de Auditoría sobre las acciones tomadas por las unidades.

IV. Informar violaciones

Las violaciones a este procedimiento o las consultas sobre el alcance y la interpretación de este Procedimiento deben dirigirse a la Oficina de Auditoría Interna al 787.728.1515, ext. 1231, o por correo electrónico a auditoriainterna@sagrado.edu.

Sagrado se reserva el derecho de interpretar este procedimiento en su administración, implantación y aplicación. Cualquier violación al mismo por un integrante de la comunidad universitaria u otra persona podrá conllevar medidas Sagrado tomará las medidas que, a su discreción, entienda apropiadas y necesarias incluyendo, sin limitarse, a una acción disciplinaria que puede incluir la expulsión de la Universidad (estudiantes); la terminación de la relación laboral (empleados); la terminación de la relación contractual (proveedores o representantes); y/o acciones administrativas o legal correspondiente.

Si existe alguna ambigüedad en cualquier disposición de este Procedimiento, la Universidad se reserva la discreción de interpretarla de acuerdo con el propósito para el que fue establecida, el impacto en las operaciones de la Universidad y de buena fe, a menos que alguna ley disponga lo contrario.



Sr. Felix Villamil

Presidente Comité de Auditoría