

AUDITORÍA INTERNA

**CONTROL INTERNO
REFERENTE A LOS DOCENTES NO INCORPORADOS
A UN COLEGIO PROFESIONAL**

**PERIODO
I y II SEMESTRE 2017**

AI- 01-2018

Ref.: AU-006-2018

AUDITORÍA INTERNA

| TABLA DE CONTENIDO | | |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------|
| # | DETALLE | PÁGINA |
| I | INTRODUCCIÓN | 03 |
| 1.1 | RESUMEN EJECUTIVO | 06 |
| 1.2 | OBJETIVO | 07 |
| 1.3 | ALCANCE | 07 |
| 1.4 | METODOLOGÍA | 07 |
| 1.5 | ANTECEDENTES | 08 |
| II | RESULTADOS | 09 |
| 2.1 | Del Control interno. | 09 |
| 2.2 | De los 37 funcionarios docentes que no se encuentran incorporados | 10 |
| III | CONCLUSIONES | 14 |
| IV | RECOMENDACIONES | 14 |

AUDITORÍA INTERNA

CONTROL INTERNO
REFERENTE A LOS DOCENTES NO INCORPORADOS
A UN COLEGIO PROFESIONAL

I- INTRODUCCIÓN.

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

"Artículo 36. —*Informes dirigidos a los titulares subordinados. Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera:*

a) El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados.

b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el

AUDITORÍA INTERNA

auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes.

c) *El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.*

Artículo 37. —*Informes dirigidos al jerarca.*

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

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

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

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

AUDITORÍA INTERNA

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

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

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

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

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

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

AUDITORÍA INTERNA

1.1 RESUMEN EJECUTIVO

De la investigación realizada por esta Unidad, referente al tema del personal docente que labora en el Colegio Universitario de Cartago en adelante CUC y que tiene la obligación de cumplir, con el requisito del Perfil Docente de estar incorporado en el Colegio Profesional respectivo, para ocupar el puesto de docente en la Institución, se observó que los mismos, cumplen razonablemente con este requisito, ya que el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, ha revisado en un 100% a esta población, a fin de optimizar el Control Interno Institucional.

De lo anterior, se logró determinar, que en el CUC hay 37 funcionarios docentes que no se encuentran incorporados en sus Corporaciones Gremiales, ya que son técnicos o diplomados y o que por requisito de grado académico no pueden incorporarse al Colegio Profesional correspondiente.

Así las cosas, a pesar de que existen docentes los cuales, no se han incorporado a un Colegio Profesional, no quiere decir que el control interno tenga debilidades, esto por cuanto, se realizó una revisión completa a toda la población, dando un resultado satisfactorio: el hecho de que existan ese tipo de funcionarios no incorporados es debido a que existen condiciones especiales tales como, la ausencia de colegios profesionales e inclusive, Leyes del propio gremio, que indican que no es obligatorio estar incorporado o aspectos como el grado académico, que solo acepta Licenciados, y por consiguiente, no les permiten a estos docentes agremiarse a una Corporación de Profesionales.

AUDITORÍA INTERNA**1.2- ORIGEN DEL ESTUDIO.**

Este estudio corresponde al Plan Anual de Auditoría, para el período 2018.

1.3- OBJETIVO DEL ESTUDIO.

Evaluar el Control Interno de la los requisitos para ejercer el puesto de docente.

1.3.1-ALCANCE.

El análisis comprende, el Control Interno del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, específicamente en el control de los docentes y su obligación de incorporarse a un Colegio Profesional, durante el periodo comprendido del año 2017, ampliándose en aquellos aspectos que se consideren convenientes.

El presente estudio se realizó de acuerdo con la normativa aplicable al ejercicio de la auditoría interna en el sector público.

1.4- METODOLOGÍA APLICADA

Para el desarrollo del estudio se observó lo estipulado en el Manual de Normas Generales de Control Interno para el Sector Público, la Ley General de Control Interno Nro. 8292, y el bloque de legalidad aplicable. Se aplicaron técnicas de auditoría tales como la observación, la indagación y la inspección de la información y se utilizaron los instrumentos de auditoría, tales como entrevistas, cuestionarios, y cédulas analíticas de la información recopilada.

Así mismo, esta investigación se apoya del cumplimiento de las "Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público", publicadas en La Gaceta # 28 del 10 de febrero del año 2010, resolución de la Contraloría General de la número R-DC-119-2009.

AUDITORÍA INTERNA

1.5 ANTECEDENTES

La normativa que sustenta la obligatoriedad de incorporarse a una corporación gremial para poder ejercer el puesto de docente en el CUC es la siguiente:

1.5.1 Conforme al marco jurídico vigente, el cual, es de cumplimiento obligatorio para el CUC se puede indicar:

- ✓ La Ley No. 8292, de 31 de julio del 2002, Ley General del Control Interno Publicada en La Gaceta No. 169 de 4 de setiembre del 2002 en su artículo 8 inciso d), indica:

Artículo 8º—**Concepto de sistema de control interno.** Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.

- ✓ Perfil Docente, aprobado en la sesión del Consejo Directivo del CUC, Acuerdo # CD-01-3193-2014, Publicado en la Red Institucional # 24 -2015 que indica:

Incorporado al Colegio Profesional respectivo.

1.5.2 Así las cosas, se puede indicar lo siguiente:

- I. El Colegio Universitario de Cartago, es un ente público menor, semiautónomo, que tiene independencia Administrativa y Financiera que debe cumplir con el ordenamiento jurídico vigente.
- II La Decanatura se encuentra facultada para realizar los actos administrativos, que considere lo más conveniente para el funcionamiento de la Institución y el cumplimiento del servicio público como su fin.

Por todo lo anterior, de la evaluación realizada se obtuvo lo siguiente:

AUDITORÍA INTERNA

II. RESULTADOS.**2.1 Control Interno**

El Control Interno del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, obtuvo un resultado satisfactorio, en cuanto al control que se realiza para los funcionarios docentes no incorporados de la Institución.

Tal aseveración se debe, a que el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos realizó una verificación de los requisitos del 100% de la población Docente, aplicando el perfil docente autorizado en el año 2015, el cual, es obligatorio cumplir. Estos requisitos se aplicaron retroactivamente a aquellos docentes que ya laboraban para la Institución revisando caso por caso de los funcionarios para determinar que los requisitos del perfil docente se cumplieran.

Conforme a las Normas de Control Interno (N-2-2009-CO-DFOE) Publicadas en La Gaceta N° 26 del 6 de febrero, 2009 en su punto 4.5.1 indica:

“4.5.1 **Supervisión constante** El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben ejercer una supervisión constante sobre el desarrollo de la gestión institucional y la observancia de las regulaciones atinentes al SCI, así como emprender las acciones necesarias para la consecución de los objetivos.”

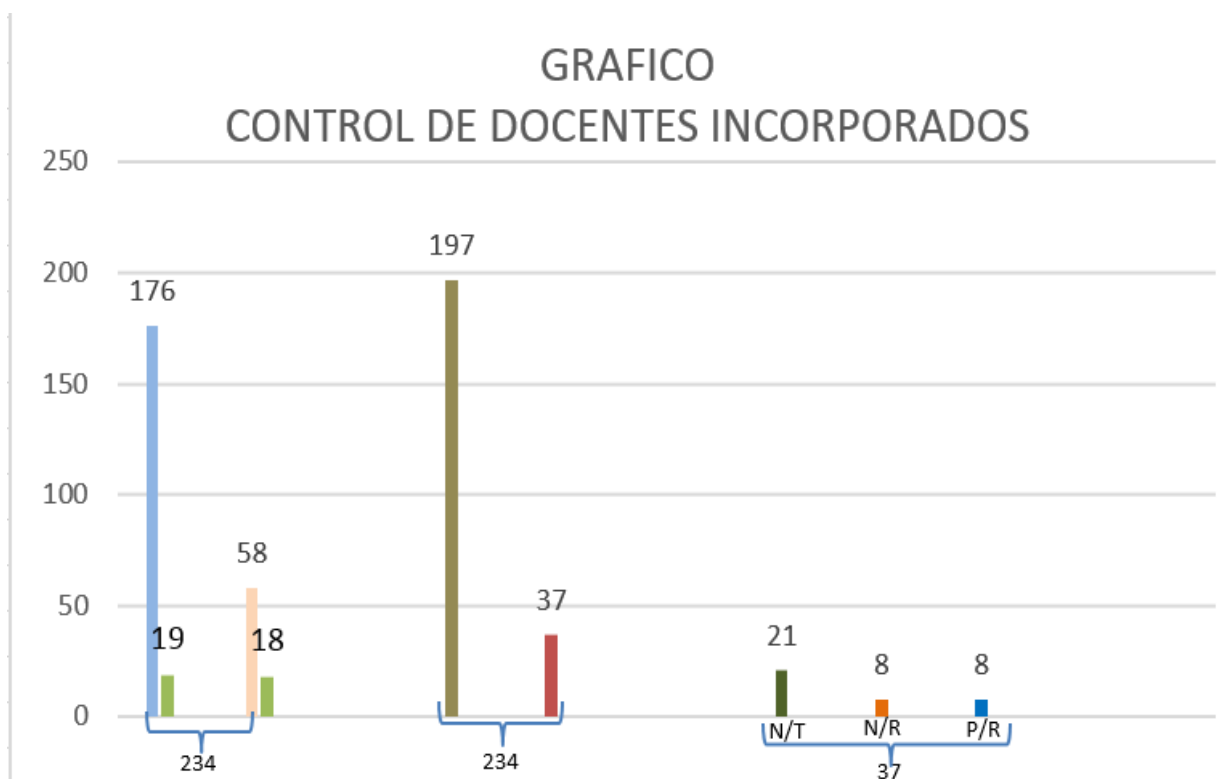
Así las cosas, el control interno del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos en su gestión de control fue aceptable, ya que tiene debidamente identificados a los funcionarios incorporados y a los no incorporados; estos últimos suman 37 funcionarios, los cuales, presentan ciertas particularidades que serán ventiladas más adelante.

AUDITORÍA INTERNA

2.2 De los 37 funcionarios docentes que no se encuentran incorporados.

De la investigación realizada referente al tema de los docentes no incorporados, se determinó que de los 234 funcionarios docentes que laboran en el CUC, 37 académicos no están incorporados.

Estos 37 funcionarios se pueden visualizar el siguiente gráfico.



Fuente: Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

A efectos de explicar el gráfico con los 37 funcionarios, los cuales tienen particularidades, ya sean atenuantes o dispensas que presentan, por lo cual no se han incorporado o no pueden incorporarse ya que la corporación gremial tiene requisitos para cumplir o del todo no existe el Colegio Profesional.

Los 37 funcionarios se dividen de la siguiente manera:

1. Se detectaron 21 funcionarios a nivel técnico.
2. Se detectaron 8 funcionarios a nivel profesional.
3. Se detectaron 8 funcionarios en proceso de agremiarse.

AUDITORÍA INTERNA

| PARTICULARIDADES OBSERVADAS | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21 FUNCIONARIOS A NIVEL DE DIPLOMADO O TÉCNICO CONFORME AL PUNTO # 1 | | |
| Cantidad | Título | Particularidad |
| 11 | Diplomados | Funcionarios de que son diplomados en Mecánica Dental, estos funcionarios no son agremiados ya que el Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica no los acepta y tampoco los acepta el Colegio de Cirujanos Dentistas esto por cuanto, no aceptan el nivel de Diplomado |
| 10 | Técnicos | Funcionarios técnicos en electricidad, estilistas o masajes entre otros, los cuales, por su propia naturaleza no existe corporación gremial a nivel profesional para poder incorporarse a un Colegio Profesional. |
| 8 FUNCIONARIOS PROFESIONALES NO PUEDEN INCORPORARSE CONFORME AL PUNTO # 2 | | |
| Cantidad | Título | Particularidad |
| 1 | Bachiller en antropología | No existe Colegio Profesional |
| 1 | Licenciado en Diseño interior | No existe Colegio Profesional |
| 1 | Magister en Geografía | No existe Colegio Profesional |
| 2 | Bachilleres en arquitectura, y Diseño Industrial | El Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos no permite bachilleres, solo acepta Licenciados. |
| 3 | Diplomado hasta Licenciado profesionales en Empresas Turísticas | Colegio de Ciencias Económicas indicó que si el 70% de su maya curricular no tiene materias de ciencias económicas, no puede incorporarlos. |
| 8 FUNCIONARIOS PROFESIONALES EN PROCESO DE INCORPORARSE CONFORME AL PUNTO # 3 | | |
| Cantidad | TÍTULO | PARTICULARIDAD |
| 8 | Bachilleres hasta Licenciado profesionales | Funcionarios que están en proceso de colegiarse al COLYPRO, y o al CPIC, pero depende de cada organización, ya que cada graduación puede ser trimestral o semestral las incorporaciones, por lo cual, se está a la espera de su incorporación. |
| Total 37 Funcionarios | | |

Por lo anterior, a pesar de que todos los funcionarios antes descritos, tienen particularidades que no les permiten agremiarse, o que están en proceso de incorporarse; se trae a colación la obligatoriedad de la incorporación según lo indica la normativa vigente para que nuestra población docente.

AUDITORÍA INTERNA

Conforme al Perfil Docente, aprobado en la sesión del Consejo Directivo del CUC, Acuerdo # CD-01-3193-2014, Publicado en la Red Institucional # 24-2015 manifiesta que para ser docente del CUC debe estar incorporado a una corporación gremial:

- "Incorporado al Colegio Profesional respectivo".

Sobre este tema, la Sala Constitucional en el voto 789-94 del 08 de febrero de 1994, reafirma lo expuesto de la siguiente manera:

"En nuestro ordenamiento, de conformidad con la Ley Orgánica de cada Colegio, la colegiatura es obligatoria a fin de ejercer la profesión respectiva; lo que significa que no basta con tener un título, sino que además es necesario formar parte de un Colegio, a fin de ejercer la profesión de conformidad con la legislación vigente. En este orden de ideas, el requisito en cuestión es consecuencia del poder fiscalizador que posee el Estado en aras del bien común, el cual podría ser ejercido en forma directa o bien, como en el caso de nuestro país, delegarlo en forma exclusiva en una organización no estatal -Colegio Profesional- pues intereses superiores a los particulares de los administrados exigen que exista un control sobre la actividad que realiza un grupo determinado de profesionales por constituir su actividad un servicio público cumplido a través de sujetos particulares".

Aunado a lo anterior, el Pronunciamiento 328-82, Procuraduría General de la República indica:

"El acatamiento de la normativa que rige a los Colegios Profesionales, constituye para las empresas un medio de proporcionar seguridad a la comunidad, en cuanto le garantiza que el profesional que no preste sus servicios conforme con las reglas de la técnica en que se especializó y en forma leal y eficiente puede ser sancionado por el Colegio Profesional a que pertenece, asimismo es un mecanismo para protegerse contra el desempeño ineficiente de los profesionales no afiliados".

Así mismo, la Ley No. 8292, de 31 de julio del 2002, Ley General del Control Interno Publicada en La Gaceta No. 169 de 4 de setiembre del 2002 en su artículo 8 incisos b) y d), indican:

AUDITORÍA INTERNA

Artículo 8º—**Concepto de sistema de control interno.** Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

- b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.
- d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.

Así las cosas, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, realizó una verificación de los requisitos de estos docentes en un 100% de la población docente, obteniendo el resultado de 37 funcionarios no incorporados, todos ellos tienen situaciones particulares que no les permite agremiarse a una Corporación Profesional, sin embargo, se tiene claro que los funcionarios que cumplan con los requisitos y que exista un Colegio Profesional deben incorporarse para ser docente de esta Institución.

Por todo lo anterior, a efectos de minimizar los riesgos que acompañan los nombramientos de educadores, la Administración debe garantizar la práctica de no nombrar como docente, a un funcionario que incumple con el requisito que obliga la incorporación a un Colegio Profesional, salvo que por su propia naturaleza o por ausencia de una corporación gremial, no se pueda incorporar a un colegio de profesionales.

AUDITORÍA INTERNA**III CONCLUSIONES.**

- 3.1 El control interno de la Institución referente al control que realiza el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, sobre la población docente que debe cumplir con los requisitos de incorporación a un gremio profesional, fue satisfactorio. (ver punto 2.1).
- 3.2 En la Institución, para el año 2017 habían 234 funcionarios docentes, de los cuales, 37 funcionarios no se han incorporado, ya que tienen condiciones especiales, tales como la ausencia de colegios profesionales e inclusive, que por Ley de su propio gremio, no sea obligatorio estar incorporado o aspectos como el grado académico, que no les permiten a estos docentes agremiarse a una Corporación de profesionales. (ver punto 2.2).

IV. RECOMENDACIONES

AL CONSEJO DIRECTIVO.

Girar instrucciones a la Decanatura para que:

- A. El Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, realice una revisión continua, enfocada a detectar la ausencia requisitos por parte de los funcionarios que deben estar incorporados a un Colegio Profesional, ya que tal requisito es obligatorio para todos los funcionarios, tanto en la Administración como en la Docencia. (ver punto 2.1 y 2.2)
- B. En caso de que algún funcionario carezca de algún requisito, sea esté prevenido a cumplir con el mismo y de no acatar, que no sea nombrado en la Institución hasta que satisfaga tales restricciones. (ver punto 2.1 y 2.2)