

**COLEGIO UNIVERSITARIO DE CARTAGO**

**AUDITORÍA INTERNA**

**REVISIÓN DE LA POSIBLE HOMOLOGACIÓN  
DE SALARIOS DE LOS DOCENTES DE LA DECAT  
PERIODO 2022**

**AI-01-2023**

**Ref: CUC-CD-AU-002-2023**

**AÑO 2023**

## AUDITORÍA INTERNA

<b>TABLA DE CONTENIDO</b>		
<b>#</b>	<b>DETALLE</b>	<b>PÁGINA</b>
<b>I</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>03</b>
<b>1.1</b>	<b>ORIGEN</b>	<b>05</b>
<b>1.2</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>05</b>
<b>1.3</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>05</b>
<b>1.4</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>05</b>
<b>1.5</b>	<b>NORMATIVA</b>	<b>05</b>
<b>1.6</b>	<b>METODOLOGÍA APLICADA</b>	<b>06</b>
<b>1.7</b>	<b>MATRIZ DE RIESGO</b>	<b>06</b>
<b>1.8</b>	<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>07</b>
<b>II</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>08</b>
<b>2.1</b>	<b>Sobre la solicitud del Consejo Directivo del CUC.</b>	<b>08</b>
<b>2.2</b>	<b>Sobre el presupuesto de los tiempos docentes.</b>	<b>10</b>
<b>III</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>12</b>
<b>IV</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>12</b>

## AUDITORÍA INTERNA

**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 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.*

## AUDITORÍA INTERNA

*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.*

*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. ORIGEN, OBJETIVOS Y ALCANCE****1.1 ORIGEN DEL ESTUDIO.**

Este estudio corresponde al Plan Anual de Auditoría, para el período 2023.

**1.2 OBJETIVO GENERAL**

Verificar la posible homologación de salarios de los docentes de la DECAT.

**1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**1.3.1** Verificar el cumplimiento de la normativa vigente.

**1.4 ALCANCE**

El análisis comprende los tiempos docentes de la DECAT en el periodo 2022, 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, de conformidad con el NGASP dictado por la Contraloría General de la República.

**1.5 NORMATIVA**

Se desarrollará con sujeción, fundamentalmente a:

- Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) Control Interno, publicado en la Gaceta No. 26 del 06 de febrero del 2010.
- "Normas Generales de Auditoría para el Sector Público", (R-DC-064-2014) Publicado en La Gaceta No. 184 del 25 de setiembre de 2014.

## AUDITORÍA INTERNA

**1.6 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 Generales de Auditoría para el Sector Público", (R-DC-064-2014) Publicado en La Gaceta No. 184 del 25 de setiembre de 2014.

**1.7 MATRIZ DE RIESGO**

<b>TIEMPOS DOCENTES DECAT</b>		
<b>Actividades</b>	<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Observación</b>
Control de los tiempos docentes.	BAJO	NO HAY
Control presupuestario.	BAJO	NO HAY
Control de la normativa vigente.	BAJO	NO HAY
<b>Calificación de los niveles de Riesgo</b>		
<b>Alto:</b>	Se encontraron debilidades las cuales pueden llegar a afectar a la institución, y generan un riesgo monetario cuantioso.	
<b>Moderado o medio:</b>	Se encuentran debilidades de control las cuales son subsanables, y no generan un riesgo monetario cuantioso.	
<b>Bajo:</b>	No se hallaron debilidades de control.	

## AUDITORÍA INTERNA

**1.8 RESUMEN EJECUTIVO**

A solicitud del Consejo Directivo del Colegio Universitario de Cartago, en adelante CUC, en su acuerdo número CUC-CD-01-3824-2022, el cual indica:

**ACUERDO CUC-CD-01-3824-2022:**

“Solicitar a la Auditoría Interna elaborar un informe en atención a la moción presentada por la directora Villalta Loaiza, quien indica que existe una homologación de salarios de docentes de la DECAT con los docentes de la academia.

Se aclara que, en lo que corresponde a la posible homologación de salarios de los docentes de la DECAT, tal hecho no existe, y, tampoco se ha planteado una homologación, dado que la Administración lo que hizo fue pagar a los docentes el salario correspondiente, conforme a sus atestados académicos, según el perfil docente de la Institución, en atención a los parámetros del manual de puestos docentes aprobado por el CUC, mismo que fue publicado en el año 2018 en la página WEB de la Institución, por lo cual, no existió homologación.

Sobre ese orden de ideas, la Decanatura consulto a la AP lo siguiente:

“¿El Colegio Universitario de Cartago puede considerar de manera igualitaria la totalidad de los 123 tiempos docentes, debidamente autorizados por la Autoridad Presupuestaria y así atender las necesidades educativas de las Carreras del CUC y los cursos de la Dirección de Educación Comunitaria y Asistencia Técnica (DECAT)?”

Obteniendo la siguiente respuesta en el oficio STAP-1887-2022:

“...el Colegio Universitario de Cartago presenta para el 2023 una relación de puestos con un total de 218 plazas de cargos fijos, de los cuales 95 están dedicados a funciones administrativas y las restantes 123 se dedican a funciones docentes,....”

Así las cosas, queda claro que el cuerpo docente del Colegio Universitario de Cartago es uno solo, ya que los 123 tiempos se dedican a funciones docentes tanto en las carreras como en la DECAT, y por lo cual, son remunerados conforme a sus atestados académicos, por consiguiente, no existió una homologación.

De todo lo anterior, se procede a dar el siguiente informe:

## AUDITORÍA INTERNA

**II RESULTADOS.****2.1 Sobre la solicitud del Consejo Directivo del CUC.**

En atención a la solicitud del Consejo Directivo del CUC, en su acuerdo número CUC-CD-01-3824-2022, el cual indica:

**ACUERDO CUC-CD-01-3824-2022:**

"Solicitar a la Auditoría Interna elaborar un informe en atención a la moción presentada por la directora Villalta Loaiza, quien indica que existe una homologación de salarios de docentes de la DECAT con los docentes de la academia.

La Administración, realizó el pago del salario a los docentes de la DECAT, conforme a sus atestados académicos, según el perfil docente de la Institución, en atención a los parámetros del manual de puestos docente aprobado por el CUC, mismo que fue publicado en el año 2018, en la página WEB de la Institución.

Sobre este particular, las plazas docentes cumplen con los requisitos del perfil docente y no se observa que se les esté pagando por encima de sus atestados académicos que el puesto permite, o sea, se paga como un profesor 4, al docente que tiene una Licenciatura y profesor 5 al docente que teniendo la Licenciatura además tiene un posgrado, se le pagará como tal, conforme al perfil docente autorizado que se encuentra en la página WEB del CUC en la parte de normativa interna.

El acto de Homologar es un proceso más complejo, que requiere de avales y de verificaciones de requisitos para que exista y traer a la vida un acto para lo cual, debe obligatoriamente ser aceptado y autorizado por un Ente superior y no es este el caso, ya que, el acto de homologar las plazas, sería una discrepancia antijurídica, porque cada puesto tiene características muy diferentes uno de otro, asimismo, sus particularidades no lo permiten, porque un profesor 1 requiere únicamente un diplomado y un profesor 4 tiene como



## AUDITORÍA INTERNA

requisito ineludible ser licenciado por lo cual, no es procedente el acto de homologación y se reitera no es este el caso que sucedió en la DECAT.

Aunado a lo anterior, en una solicitud de información realizada a la AP sobre el tema de la homologación, este Ente contesto lo siguiente:

Mediante la presente, me refiero a la solicitud de información presentada mediante oficio sin numeración del 12 de diciembre de lo corrientes, en el cual se solicita indicar:

*(...) “siendo que desde octubre 2022 se ha homologado los salarios de los docentes que imparten cursos en la DECAT (Dirección Desarrollo Comunal) con los salarios de los docentes de las siete carreras le solicito el respectivo STAP en el cual reza la aprobación por parte de la AP para dicho incremento y que se ha cargado al presupuesto institucional”. También solicito se me suministren los respectivos estudios presentados por el CUC ante usted que respalden dicha homologación (...)*

Al respecto le comunicamos que, según nuestros registros, no se tiene conocimiento de lo consultado, por lo que no podemos referirnos sobre el particular.

Como puede observarse en el extracto de la respuesta, la misma AP, manifiesta que sobre tal acto no tiene conocimiento.

Todo lo contrario, la administración pregunto a la AP lo siguiente:

“¿El Colegio Universitario de Cartago puede considerar de manera igualitaria la totalidad de los 123 tiempos docentes, debidamente autorizados por la Autoridad Presupuestaria y así atender las necesidades educativas de las Carreras del CUC y los cursos de la Dirección de Educación Comunitaria y Asistencia Técnica (DECAT)?”

Y la respuesta de la AP fue la siguiente en el oficio STAP-1887-2022:

“...el Colegio Universitario de Cartago presenta para el 2023 una relación de puestos con un total de 218 plazas de cargos fijos, de los cuales 95 están dedicados a funciones administrativas y las restantes 123 se dedican a funciones docentes,....”

Esta respuesta deja ver que, en el CUC el cuerpo docente es uno solo, por lo cual, la administración procedió conforme al mismo oficio STAP-1887-2022 con lo siguiente:

“Asimismo, se debe indicar que según la relación de puestos que mantiene cada entidad, los puestos cuentan con una clasificación específica, según el manual de puestos de cada institución, que contiene entre otros aspectos, funciones y requisitos técnicos y legales, para

## AUDITORÍA INTERNA

cada categoría de puestos, por lo que el CUC debe tomar en consideración dichos aspectos al momento de atender las necesidades educativas de las carreras existentes.”

Así las cosas, los 123 tiempos docentes del Colegio Universitario de Cartago, son remunerados conforme a sus atestados académicos, en atención a la relación de puestos que mantiene actualmente el CUC, en donde cada puesto de los docentes tiene una clasificación específica, según el manual de puestos de nuestra institución; esto quiere decir que entre otros aspectos, se debe tener en cuenta que el docente cumpla con esa función y que cada puesto cumpla con los requisitos técnicos y legales, según cada categoría y por consiguiente, se le debe remunerar a cada uno de los docentes, según sus atestados académicos.

Sobre tal hecho antes mencionado, la Administración procedió a pagar a cada docente conforme a sus atestados académicos, ubicándolos a cada uno en la categoría que le corresponde; por lo cual, ante esta realidad, se reitera que no existió homologación.

## 2.2 Sobre el presupuesto de los tiempos docentes.

Los cargos fijos aprobados en el CUC por parte de la AP son 218, conforme al oficio STAP-0327-2022, de los cuales, se distribuyen en 95 administrativos y 123 tiempos docentes aprobados por la AP.

El presupuesto para los tiempos docentes asignado, conforme a la información facilitada por la Dirección Planificación y Desarrollo en adelante DPD, para el año 2022 fue por el monto de ₡1.105.795.318,°, ese monto fue distribuido, entre las diferentes necesidades de educación que existían en el CUC, dado que el gasto por remuneraciones fue aprobado por la AP, seguidamente se presenta el siguiente cuadro comparativo del presupuesto:

CUADRO COMPARATIVO PRESUPUESTARIO

Descripción	Año 2022			Año 2023		
	Tiempos docente	Salario mensual	Salario base anual	Tiempos docente	Salario mensual	Salario base anual
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>₡92.149.610</b>	<b>₡1.105.795.318</b>	<b>123</b>	<b>₡86.019.703</b>	<b>₡1.032.236.430</b>

Fuente: DPD.

## AUDITORÍA INTERNA

Como se puede observar, en la partida cero (transferencia) ya contempla las remuneraciones para el pago de salario de los docentes. Es importante tener presente que las partidas 1,2,5 y parte de la 6 son financiados con los recursos propios que provienen de la matrícula e impuesto del cemento.

Manifiesta la Administración, que no existe ninguna afectación a la Hacienda Pública, ya que se les está dando el uso adecuado al gasto autorizado.

Aunado a ello, manifiesta la Administración que tampoco existe afectación a la regla fiscal, esto porque no hay un aumento de los gastos corrientes en el presupuesto que afecte la partida de las remuneraciones.

Sobre este aspecto se aclara que las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público N-1-2012-DC-DFOE, publicado en La Gaceta N° 64 del 29 de marzo del 2012 en su norma 4.2.14, inciso iii) indican:

“4.2.14 Información que debe presentarse para la aprobación externa de los presupuestos institucionales.

iii) Sección de información complementaria.

Remuneraciones: En caso de creación de plazas, aumentos salariales, incremento de dietas y ajuste a incentivos salariales, además del fundamento jurídico se deberá adjuntar una justificación del movimiento propuesto y la viabilidad financiera para adquirir ese compromiso de gasto permanente, así como los documentos probatorios de contar con la autorización de las instancias competentes, cuando corresponda.”

La Administración también manifiesta que, se ampara en el cumplimiento de la normativa vigente de la Ley General de Administración Pública, y la obligación de cumplir eficientemente con el servicio al público de forma continua, así como, proteger el patrimonio, entre otras obligaciones, que señala la normativa.

**AUDITORÍA INTERNA****III CONCLUSIONES**

- 3.1** En lo que corresponde a la posible homologación de salarios de los docentes de la DECAT, que en el acuerdo CUC-CD-01-3824-2022, pregunta el Consejo Directivo, tal acto no existió. (Ver resultado 2.1)
- 3.2** Manifiesta la Administración, que no hay afectación a la Hacienda Pública, ya que no se están desviando los fondos o se les está dando un uso diferente al gasto autorizado por el objeto del gasto. (Ver resultado 2.2)
- 3.3** Manifiesta la Administración que no hay una afectación a la regla fiscal, esto porque no hay un aumento de los gastos corrientes en el presupuesto que afecte la partida de las remuneraciones. (Ver resultado 2.2)

**IV RECOMENDACIONES****AL CONSEJO DIRECTIVO****Girar instrucciones a la Decanatura para que:**

- a-** Se tomen las previsiones que correspondan en continuar con el control presupuestario de los tiempos docentes. (Ver resultado 2.1 a 2.2)