

**INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL ULADISLAO
 GÁMEZ SOLANO (IDPUGS)**

“Encendemos juntos la luz”

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	2
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 Origen	4
1.2 Objetivo General.....	4
1.3 Alcance	4
1.3.1 Normativa Aplicable.....	4
1.3.2 Fuentes de criterio	4
1.3.3 Antecedentes.....	4
1.4 Limitaciones	4
2. HALLAZGOS	5
2.1 Estudios realizados en el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS).....	5
2.1.1 Informe N° 11-11 (Ver Anexo 1)	5
2.1.2 Informe 82-16 (Ver Anexo 2).....	6
2.2 Estructura Organizativa	11
2.3 Debilidades en la ejecución presupuestaria del periodo 2018 al 2022	13
2.4 Deficiente ejecución de las actividades de capacitación según datos suministrados por el IDPUGS	16
2.5 Costos por concepto de planilla del IDPUGS en los periodos 2018 y 2022	18
3. CONCLUSIONES	19
4. RECOMENDACIONES	21
5. PUNTOS ESPECÍFICOS.....	21
5.1 Discusión de resultados	21
5.2 Trámite del informe	21
6. NOMBRES Y FIRMAS	22

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

En el presente estudio se realizó un análisis de los estudios anteriores efectuados en el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), la normativa que rige actualmente el instituto, su estructura organizacional y funcional, así como el presupuesto y ejecución de los recursos en el IDPUGS del año 2018 al 2022.

El estudio abarcó el análisis de los años 2021-2022, sin embargo, en el tema presupuestario se amplió al año 2018.

¿Por qué es importante?

De acuerdo con el artículo 1 del Decreto N° 36784-MEP Reglamento de la Ley 8697 Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano:

Corresponde al Instituto de Desarrollo Profesional canalizar y tramitar todas las iniciativas internas y externas de desarrollo profesional en el que se involucre el personal docente y administrativo, para lo cual el Instituto deberá avalar en todos los casos la realización de las mismas.

Como se puede observar, desde su creación, en el año 2007, al instituto se le encomienda una tarea de suma relevancia para el Ministerio de Educación Pública y para el país, la capitación de sus funcionarios. Tarea que conlleva una gran responsabilidad, si tomamos en cuenta que actualmente solo en el Título II (personal docente) el recurso humano del MEP supera los 80 mil colaboradores.

Por lo tanto, el proceso de capacitación del personal del MEP revierte gran importancia por cuanto la eficiencia de este repercute directamente en la educación pública del país.

¿Qué encontramos?

El análisis evidenció que muchas de las deficiencias expuestas en los estudios realizados por esta Auditoría Interna en los años 2010 y 2015, informes 11-11 y 82-16 continúan vigentes al día de hoy.

Por otra parte, se corroboró que actualmente el IDPUGS mantiene una estructura organizativa y funcional fuera de la normativa, manteniendo 5 departamentos en vez de 2, tal como lo estipula el Decreto N° 36784 del 2 de setiembre de 2011.

En lo referente al presupuesto y ejecución de los recursos, se observó que, a pesar de la disminución significativa en el presupuesto a partir del año 2021, la ejecución en los últimos 5 años (rango de años analizados en el estudio) ha sido deficitaria, esto refleja una gestión desprovista que realmente es preocupante y de atención inmediata.

En cuanto a las actividades de capacitación, se refleja que las capacitaciones en su mayoría son realizadas con recurso humano propio del MEP para el título II, dejando un rezago para el título I. Asimismo, en lo que respecta a los registros y detalle sobre las capacitaciones, se

INFORME 23-2023 INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL ULADISLAO GÁMEZ SOLANO (IDPUGS)

evidenció que en el IDPUGS no se mantienen controles, monitoreo, estadísticas y evaluaciones de todas las capacitaciones que se efectúan, aspecto que es realmente grave al ser la razón de ser de este instituto.

Además, a pesar de la disminución del presupuesto, que en este caso implica consecuentemente una disminución de la gestión, del año 2018 al 2022 se mantiene el recurso humano y los gastos por concepto de planilla; casi un 50% de los recursos que se presupuestan para el IDPUGS son direccionados al pago de planilla.

¿Qué sigue?

Se gira una recomendación a la señora Ministra a fin de que de manera prioritaria se realice una revisión integral en el IDPUGS en lo que respecta a la estructura organizativa y funcional, la gestión de este instituto, las evaluaciones que realizan en el tema de capacitaciones, la ejecución presupuestaria, entre otros temas que considere importantes.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Origen

El estudio cuyos resultados se presentan en este informe se realizó de acuerdo con el Plan Anual de la Auditoría Interna para el año 2023, en concordancia con el artículo 22 de la Ley General de Control Interno que confiere las competencias a las Auditorías Internas para realizar evaluaciones en las diferentes dependencias institucionales.

1.2 Objetivo General

1.3 Alcance

Es una auditoría de tipo operativa, se realizó en el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) y abarcó el período comprendido entre 2021-2022, ampliándose en aquellos casos en que se consideró necesario.

1.3.1 Normativa Aplicable

Este informe se ejecutó de conformidad con lo establecido en la Ley General de Control Interno N° 8292, Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público y normativa adicional relacionada al estudio.

1.3.2 Fuentes de criterio

Adicionalmente, como principales criterios de evaluación se utilizó lo establecido en las regulaciones que se indican a continuación:

- Ley N° 8697 Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.
- Decreto Ejecutivo N° 34069 Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, del 18 de octubre de 2007.
- Decreto Ejecutivo N° 36784 Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, del 2 de setiembre de 2011.
- Decreto N° 38170 Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del MEP.

1.3.3 Antecedentes

En los años 2010 y 2015 se realizaron estudios de auditoría en el IDPUGS de los cuales surgieron los informes de auditoría 11-11 y 82-16, mismos que sumaron 51 recomendaciones. No obstante, dado que se evidenció que se continúan presentando las mismas debilidades, el análisis de dichos estudios se abordará a fondo el comentario 2.1.

1.4 Limitaciones

De conformidad con lo planificado para el estudio se presentaron demoras en los tiempos programados en las pruebas, en virtud de que la información no fue brindada por este instituto para las fechas en que fueron solicitadas.

2. HALLAZGOS

2.1 Estudios realizados en el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS)

2.1.1 Informe N° 11-11

En el año 2010 se realizó una auditoría en el IDPUGS cuyo objetivo general fue evaluar la gestión gerencial del instituto. En ese momento el IDPUGS contaba con 4 departamentos: Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo, Departamento de Desarrollo de Planes y Programas, Departamento de Seguimiento y Evaluación y Departamento de Gestión de Recursos.

En dicho informe se menciona que la distribución de plazas se efectuó sin un estudio de necesidades que indicase el perfil y cantidad idónea de personal requerido en cada departamento; posterior a la creación del Instituto se incorporaron o trasladaron plazas autorizadas por las autoridades ministeriales, sin el conocimiento previo de la dirección ejecutiva y sin considerar su adecuación a la orientación estratégica. Se alude que la cultura laboral estaba arraigada a la visión, filosofía y proyectos del antiguo CENADI, clima laboral que se desarrollaba dentro de una división de trabajo interna que se mantuvo prácticamente inalterable, con la única diferencia de cambio en la línea superior jerárquica.

Dentro de las recomendaciones del informe 11-11, dirigidas al IDP podemos citar:

4.1 Formular un diagnóstico del diseño organizacional interno, partiendo de la premisa de que la actual departamentalización- bajo la lógica de un criterio funcional-, no es consistente con los objetivos estratégicos inherentes a un programa de capacitación y desarrollo profesional y a una institución de la naturaleza del MEP.

4.2 Establecer los mecanismos de comunicación, coordinación y seguimiento que vinculen en forma oportuna las funciones entre los departamentos del IDPUGS, con el fin de alcanzar un ejercicio fluido y coherente en sus relaciones internas y la sinergia del proceso integral

4.3 Inventariar la cantidad y perfil académico del personal existente en el IDPUGS y comparar con las necesidades de especialización profesional, según los perfiles de desempeño idóneo y los requerimientos programáticos y estratégicos de cada área clave (p.ej. evaluación del impacto) del Instituto, con el propósito de identificar y priorizar las brechas de aprendizaje existentes. (Ver comentario 2.1.3).

4.4 Atender, mediante la implementación de un programa de formación permanente -que incluya una actividad de inducción para los funcionarios del IDPUGS-, las eventuales brechas de mayor importancia que surjan del análisis solicitado en el punto previo. (Ver comentario 2.1.3).

4.13 Priorizar la elaboración completa y conjunta de los perfiles profesionales del personal docente, técnico-docente y docente administrativo. (Ver comentario 2.2.2).

4.14 Promover con las dependencias internas y externas encargadas de otras áreas de la contratación y desarrollo del recurso humano docente, la apropiación de estadísticas, según elementos y características de interés, que le permitan articular al IDPUGS un panorama del potencial de ingreso de ese personal y los problemas generales. (Ver comentario 2.2.3).

4.15 Segmentar la población docente según región, ciclo educativo y área temática para elaborar el plan nacional de capacitación con la suficiente desagregación y adaptación a las distintas particularidades. (Ver comentario 2.2.3).

4.17 Elaborar una estrategia operativa que describa explícitamente la forma en que va a ejecutar las responsabilidades asignadas al Departamento de Seguimiento y Evaluación. (Ver comentario 2.3.1).

4.18 Diseñar una base de datos de los programas de capacitación impartidos, que sirva de plataforma para la confección de informes gerenciales requeridos, internamente o para consulta de la comunidad institucional y externa, con la evolución y sistematización de variables de interés tales como historial por docente, región educativa, área temática, centro educativo, entre otras. (Ver comentario 2.3.2).

4.19 Emitir los informes de rendición de cuentas, de conformidad con la estructura dispuesta en la normativa correspondiente. (Ver comentario 2.3.3).

4.20 Establecer procedimientos de verificación del nivel de cumplimiento del programa, cuyas mediciones permita valorar el alcance de los resultados obtenidos e implementar las acciones correctivas. (Ver comentario 2.3.3).

Asimismo, al Despacho del Ministro de Educación Pública se recomendó:

*4.10 Evaluar la opción de **replantear la conformación del Consejo Directivo del IDPUGS** - incluso la necesidad de su existencia-, en virtud de la falta de operación de dicho ente desde el momento de su creación. (Ver comentario 2.2.1).*

2.1.2 Informe 82-16

Par el periodo 2015-2016 se realizó una nueva auditoría en el IDPUGS, con el objetivo de verificar la planificación en el proceso de capacitación del personal docente en servicio, que conforma el sistema educativo público y subvencionado costarricense.

Por medio de este informe se señalaron debilidades en el accionar de la dirección ejecutiva, como es el caso de la composición organizacional, específicamente lo relacionado al Decreto Ejecutivo 36784-MEP Reglamento a la Ley 8697. Lo anterior, por cuanto en ese momento el IDPUGS estaba conformado por cuatro departamentos que no estaban consignados en dicha normativa; al respecto, en el informe se indica:

Sobre esta situación, a través del oficio AI-0095-16 del 27 de enero de 2016, se realizó una consulta al Departamento Legal de la Auditoría Interna sobre las implicaciones que tendría el IDPUGS de estar funcionando bajo una estructura organizacional, que contempla cuatro departamentos que no están debidamente constituidos dentro de la normativa vigente. Además

INFORME 23-2023 INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL ULADISLAO GÁMEZ SOLANO (IDPUGS)

de las acciones legales que debe realizar el IDPUGS para instaurar su funcionamiento con lo que dicta la norma.

En respuesta a lo anterior, mediante oficio AI-0480-16 del 8 de abril de 2016, en líneas generales, indica:

...si bien no se ajusta a la norma reglamentaria, las actuaciones de los cuatro departamentos (sic) existentes deben ser tenidas como válidas, en aplicación del principio de conservación del acto...

...que el distanciamiento entre la estructura existente y la que dispone la norma, no puede hacer presumir la invalidez de sus actuaciones, especialmente si no se ha impugnado en algún sentido o cuestionado su validez...

Como es sabido que la estructura organizacional es una disposición intencional de roles, en la que cada funcionario asume un papel que, en lo consecuente, se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible. La finalidad es establecer un sistema de papeles que han de desarrollar los involucrados de la entidad a fin de trabajar en coordinación, de modo que se alcancen los objetivos fijados en la planificación. Al mantenerse una disyuntiva legal a nivel de orden jerárquico, funciones y responsabilidades, precisamente los objetivos institucionales se pueden ver afectados en su cumplimiento. Además del control interno, supervisión y la medición de los procedimientos que se tienen establecidos.

Al respecto, las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009- CO-DFOE), norma 2.5 señala:

Estructura organizativa *El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias y de conformidad con el ordenamiento jurídico y las regulaciones emitidas por los órganos competentes, deben procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos. Dicha estructura debe ajustarse según lo requieran la dinámica institucional y del entorno y los riesgos relevantes.*

Por otro lado, la Ley General de Control Interno, artículo 13. —Ambiente de control, indica:
c) Evaluar el funcionamiento de la estructura organizativa de la institución y tomar las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de los fines institucionales; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.

Además de lo señalado en la Ley 8697 Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, artículo 14: “El MEP determinará la estructura administrativa del Instituto, de conformidad con los objetivos indicados en la presente Ley.”

INFORME 23-2023 INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL ULADISLAO GÁMEZ SOLANO (IDPUGS)

Esta situación encontrada eventualmente se debe, que desde febrero del año 2011 hasta la fecha, en el IDPUGS se han gestado 3 cambios de Directores en la Dirección Ejecutiva cuyos periodos se detallan en el cuadro 1:

Cuadro 1

Periodo	Rige	Vence
2011-2014	14 de febrero 2011	7 de mayo 2014
2014-2015	2 de junio de 2014	20 de agosto 2015
2015-2016	21 de agosto 2015	21 de agosto 2016

Fuente: Elaboración propia

Aspecto que de alguna manera ha propiciado la falta de interés de la administración de turno por modificar la normativa vigente y con ello ajustar su organización.

Por su parte, en el plano presupuestario, se determinó que la ejecución de los años sujetos a revisión fue deficiente. También, el proceso y trámite en la emisión de certificados de participación y aprovechamiento ha sido lento, manteniendo como efecto un rezago significativo, provocando con ello un perjuicio al usuario, este es un aspecto que también se resalta en el Informe 11-11 y se realizaron recomendaciones al respecto.

Adicionalmente, se procedió a realizar una valoración del seguimiento de recomendaciones del Informe 11-11 del cual se formularon 17 recomendaciones a la Administración. Sobre este aspecto, el Departamento de Evaluación y Cumplimiento de la Auditoría Interna en el año 2013, emitió el Informe de Seguimiento 33-13 sobre el cumplimiento de estas. Concluyéndose que 8 de estas recomendaciones mantenían la condición en proceso, por lo que se pudo determinar, que, por el tiempo transcurrido, la implementación de las recomendaciones por parte de la Dirección Ejecutiva se había desarrollado de forma deficiente.

El incumplimiento de las recomendaciones emitidas por la Auditoría Interna provocó atrasos considerables en la operatividad del IDPUGS, por cuanto muchos de los procesos, desde el año 2011 y hasta 2015, siguen teniendo problemas de gestión, tales como la certificación de títulos, informes de labores, estadísticas y bases de datos; que se obtendrían a partir del funcionamiento del Sistema de Gestión y Administración de Formación Permanente.

Asimismo, se mencionó que, aunque la participación en los cursos es responsabilidad de la unidad gestora, el IDPUGS no cuenta con un oficio de respaldo específico, mediante el cual se puedan contabilizar los funcionarios que reprobaron o no participaron de la capacitación.

Paralelamente, en cuanto al ausentismo en las capacitaciones, a pesar de que las unidades gestoras indicaron que contaban con los recursos para cumplir con el objeto a contratar en la solicitud de pedido, en la realidad esto se indica solamente por cumplir y se debe en su mayoría a que no se ha instaurado una logística que les permita verificar la participación proporcionada. Aunado a esto, carecen de un procedimiento adecuado, para realizar el cobro del curso al funcionario que no cuente con una justificación que esté a derecho.

Se evidenció también que en la Proveduría del IDPUGS, los controles para los procesos de contratación son deficientes.

Al respecto se emitió un Oficio de Advertencia dirigido al director ejecutivo, a fin de que se estableciera un procedimiento para el manejo de los contratos de participación y se normara el cobro de aquellos funcionarios que reprobaran los cursos.

En este informe, dentro de lo que interesa, se generaron las siguientes recomendaciones:

A la señora Ministrade Educación

4.1 *Evaluar y analizar los beneficios y desventajas de las siguientes opciones con el fin de determinar qué es más conveniente, a saber: ajustar la estructura organizativa del IDPUGS al Reglamento vigente o realizar las gestiones necesarias para que el Reglamento contemple la estructura que se ha mantenido durante estos años. (Ver 2.1.1) (Aplicación en un plazo de 6 meses).*

A la Dirección Ejecutiva del IDPUGS

4.2 *Dar cumplimiento a las recomendaciones pendientes, del informe 11-11, emitido por la Auditoría Interna. (Ver 2.1.2.1) (Aplicación inmediata).*

4.3 *Implementar el Sistema de Gestión y Administración de Formación Permanente de Capacitación adquirido mediante la Licitación Abreviada N° 2013LA-000007-25000. (Ver 2.1.3) (Aplicación en un plazo de 6 meses).*

4.4 *Realizar un análisis en todas las áreas o etapas que contempla el proceso de certificados, de manera que involucre a todos los actores a saber: IDPUGS, Direcciones Regionales y DGSC, de forma tal que se definan claramente y se establezcan, como mínimo los siguientes aspectos...*

4.6 *Realizar un análisis de las áreas que están afectando la ejecución presupuestaria del instituto, prioritariamente en la partida 10701 de capacitación, con el fin de subsanar las deficiencias en materia de ejecución y en miras a realizarla manteniendo los principios de eficacia y eficiencia. (Ver 2.2.1) (Aplicación inmediata).*

4.7 *Establecer un procedimiento en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, que permita clarificar y responsabilizar que todo aquel servidor que sea beneficiario de una actividad de capacitación y no asista o repruebe (en caso aprovechamiento), sin una justificación de fuerza mayor o caso fortuito, asuma el costo de la actividad, incluyendo sus propios salarios devengados durante la asistencia, y cualquier otro directamente relacionado, de acuerdo a lo que se estipula la resolución DG-135-2013, emitida por la Dirección General de Servicio Civil. (Ver 2.2.2) (Aplicación en un plazo de 6 meses).*

4.8 *Emitir un procedimiento que detalle todas las fases de contratación, ejecución y liquidación de cursos por parte de la Proveeduría del IDPUGS, e informar a las unidades gestoras, con el fin de que se pueda establecer procesos detallados de cada contratación, tiempos y responsabilidades, tanto de la unidad gestora como de la proveeduría del IDPUGS. (Ver 2.2.2) (Aplicación en un plazo de 6 meses).*

4.10 Valorar el rol de los asesores de capacitación, con el fin de que el IDP pueda determinar posibles debilidades, que impidan de alguna forma, el fortalecimiento de los procesos de articulación y ejecución del Plan Nacional de Formación. (Ver 2.3) (Aplicación inmediata).

4.14 Implementar las políticas y procedimientos en materia de respaldo de toda la información del quehacer del IDPUGS. (Ver 2.4.2.1) (Aplicación en un plazo de 6 meses).

Como se observa, en el Informe 11-11 se realizaron recomendaciones en cuanto a un diagnóstico de diseño organizacional interno, sobre las funciones de cada departamento, la cantidad y perfil académico del personal del IDPUGS y del personal docente, segmentación de la población docente según región, ciclo educativo y área temática para elaborar el plan nacional de capacitación, diseño de una base de datos de los programas de capacitación impartidos, procedimientos de verificación del nivel de cumplimiento del programa, cuyas mediciones permita valorar el alcance de los resultados obtenidos e implementar las acciones correctivas.

Asimismo, en el Informe 82-16 se retomaron las recomendaciones del Informe 11-11 que en ese momento se encontraban aún en proceso de seguimiento y se generaron nuevas recomendaciones en cuanto a la valoración, a fin de que se ajustara la estructura organizativa del IDPUGS al reglamento vigente o se realizaran las gestiones necesarias para que el reglamento contemplara la estructura que se ha mantenido durante estos años; el análisis de las áreas que están afectando la ejecución presupuestaria; un procedimiento en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, que permitiera responsabilizar a todo aquel servidor que sea beneficiario de una actividad de capacitación y no asista o repruebe; la generación de un procedimiento que detallara todas las fases de contratación, ejecución y liquidación de cursos por parte de la Proveeduría del IDPUGS; la valoración de los asesores de capacitación así como la implementación de las políticas y procedimientos en materia de respaldo de toda la información del quehacer del IDPUGS.

En atención a este último informe, según lo comunicado por la señora Ministra en el oficio DM-1764-12-2022 de fecha 22 de diciembre de 2022, con respecto a la recomendación 4.1, se señaló que durante el 2022 se efectuaron conversaciones con la directora del IDP, con el jefe del Departamento de Programación y Evaluación, sobre diferentes documentos. Asimismo, se mencionó que en la Asamblea Legislativa se encuentra presentada la iniciativa de ley N° 23105 denominada Ley de Recuperación de Competencias y Fortalecimiento de las Jerarquías de los Ministros, desde el 7 de julio del 2022, la cual se encuentra en proceso de análisis y discusión el proyecto de ley y, que entre los órganos que busca reformar, se encuentra incluido el IDPUGS.

Se informó también, que el Despacho se encontraba en un proceso de análisis de toda la información recibida sobre el IDPUGS e información relacionada con las opciones de ajuste de la estructura organizativa del IDPUGS y del proyecto de ley mencionado, con el fin de tomar una determinación de las acciones que se realizarán para definir el accionar del Instituto. Asimismo, se indicó que parte de estas acciones no son de iniciativa de ese Despacho, como es el caso del proyecto de ley, que es de acción en la Asamblea Legislativa,

por lo que se solicitó un plazo al mes de febrero de 2023 para presentar lo requerido en dicha recomendación.

2.2 Estructura Organizativa

El Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, se creó el 18 de octubre de 2007 mediante el Decreto Ejecutivo N° 34069 denominado Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.

Por su parte, el 12 de diciembre de 2008, se emitió la Ley N° 8697, mediante la cual se establece al instituto como un órgano de desconcentración mínima, con personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Educación Pública (MEP).

Para el funcionamiento del IDPUGS, la ley establece un Consejo Directivo, con la función principal de velar por la ejecución de las políticas nacionales de desarrollo profesional, un director, responsable de la función operativa del instituto y un Consejo Asesor, que formulará recomendaciones en cuanto al anteproyecto de presupuesto, plan anual de trabajos y las estrategias generales de acción a corto, mediano y corto plazo.

Con el objetivo de organizar la estructura y funcionamiento del instituto, el Decreto Ejecutivo N° 34069 define los objetivos del instituto, las áreas de trabajo, la composición, funciones y atribuciones del Consejo Asesor y del Consejo Técnico. Asimismo, crea los siguientes departamentos con sus respectivas funciones:

- Departamento de Desarrollo de Planes y Programas.
- Departamento de Seguimiento y Evaluación.
- Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo.
- Departamento de Gestión de Recursos.

No obstante, el Decreto 34069 es derogado el 2 de setiembre de 2011 mediante el artículo 19 del Decreto Ejecutivo N° 36784 Reglamento de la Ley 8697 Creación del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.

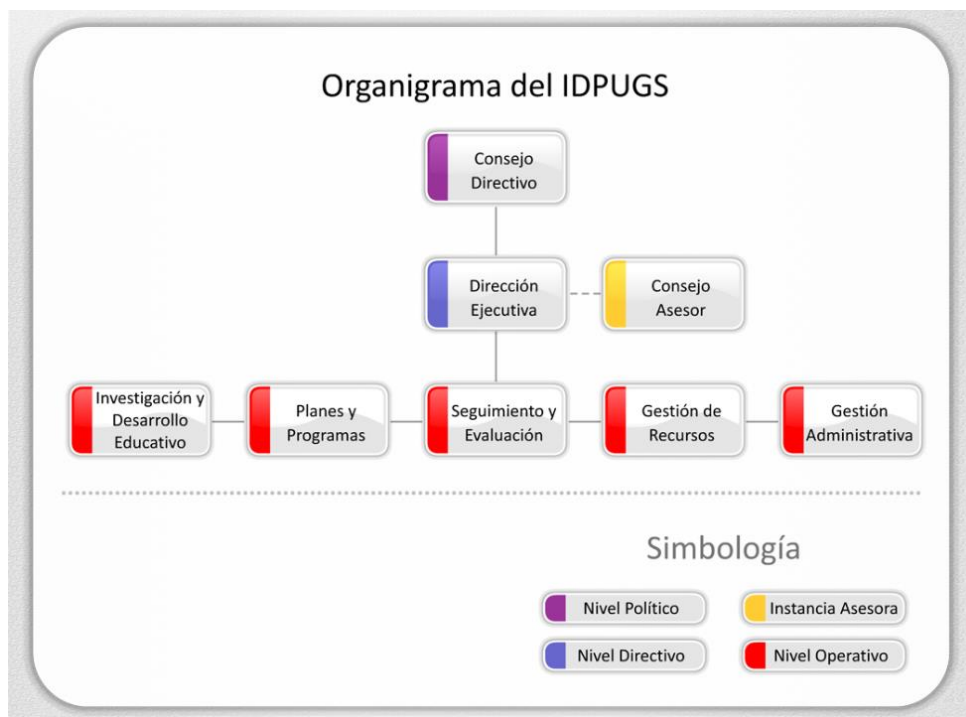
El Decreto N° 36784 que a la fecha se encuentra vigente, señala las funciones, objetivos y áreas temáticas del instituto, cuya estructura se compone únicamente de dos departamentos:

- Departamento de Desarrollo de Formación Permanente
- Departamento Gestión Administrativa

Es importante considerar que este instituto no se encuentra normado dentro de la Organización administrativa de las oficinas centrales del Ministerio de Educación Pública, Decreto N° 38170. A pesar de que está adscrito al MEP, se le confía la formación permanente del personal, como servicio del sistema educativo costarricense.

Según la revisión efectuada en la página oficial del IDPUGS, se visualiza el siguiente organigrama:

**Imagen N° 1
Organigrama del IDPUGS**



Fuente: Página oficial del IDPUGS https://idp.mep.go.cr/acerca_de/organigrama_idp

Al respecto, se observa que el IDPUGS mantiene en funcionamiento cinco departamentos que no están regulados ni sustentados por una norma. Tal como lo indica la imagen, cuatro de estos departamentos corresponden al Decreto N° 34069, derogado el 2 de setiembre de 2011 por el Decreto N° 36784 y el quinto departamento, Gestión Administrativa, corresponde al Decreto N° 36784. En dicha página se mencionan las funciones de la Dirección Ejecutiva y cada departamento, los cuales parecen ser un híbrido de lo estipulado en ambos decretos.

Todo lo anterior evidencia que el IDPUGS mantiene una estructura organizacional fuera de la normativa, incumpliendo con el artículo 12 de la Ley General de Control Interno, respecto a la implementación de las recomendaciones de la Auditoría Interna y el artículo 13, ambiente de control, sobre la evaluación del funcionamiento de la estructura organizativa. Además de contravenir la Norma de Control Interno 2.5 Estructura organizativa.

Del Decreto N° 36784 se desprende que los departamentos Desarrollo de Formación Permanente y Departamento Gestión Administrativa, absorben los 4 departamentos con que contaba el IDPUGS hasta agosto de 2011, no obstante, podría suponerse que el IDPUGS no aplicó dicho cambio en razón de mantener las plazas de las jefaturas, ya que el artículo 9 del Decreto 36784 es claro al indicar que solo se contará con 2 jefaturas. Además de no poder justificar la cantidad de personal en un departamento que debió absorber tres departamentos. Sin embargo, lo que es aún más preocupante, es el riesgo que se corre al mantener una estructura no aprobada, situación que dificulta la comunicación, deteriora el clima organizacional y consecuentemente menoscaba el servicio brindado.

2.3 Debilidades en la ejecución presupuestaria del periodo 2018 al 2022

Según el análisis realizado del histórico de presupuesto definitivo y ejecutado para el periodo 2018-2022 por partida y subpartida remitido por el IDPUGS, se determinó que una de las partidas con más asignación de recursos es la partida 1: Servicios y en específico la subpartida 1.07 Capacitación y Protocolo, sin embargo, el presupuesto para esta partida y subpartida disminuyó en un 65% del año 2018 al año 2022, como se observa a continuación:

Cuadro N° 1
Presupuesto y Ejecución
Partida 1: Servicios

Partida 1: Servicios			
Año	Presupuesto	Ejecutado	% Ejecutado
2018	1 763 190 678,72	707 780 739,81	40,14%
2019	1 578 884 312,69	812 910 582,81	51,49%
2020	976 755 545,00	436 499 516,82	44,69%
2021	526 808 089,00	392 976 249,10	74,60%
2022	623 659 327,00	399 489 488,88	64,06%

Fuente: Departamento de Gestión Administrativa, IDPUGS

Cuadro N° 2
Presupuesto y Ejecución
Subpartida 1.07: Capacitación y Protocolo

Subpartida 1.07: Capacitación y Protocolo			
Año	Presupuesto	Ejecutado	% Ejecutado
2018	1 227 697 748,94	608 289 990,45	49,55%
2019	1 200 000 000,00	786 531 157,68	65,54%
2020	670 619 709,75	295 611 399,65	44,08%
2021	95 901 824,00	27 797 501,05	28,99%
2022	62 873 550,00	30 367 581,41	48,30%

Fuente: Departamento de Gestión Administrativa, IDPUGS.

Al respecto, se vislumbra que a pesar de la disminución de los recursos asignados en la partida y en la subpartida para actividades de capacitación (95%) tanto para el Título I como título II, la ejecución de estos recursos ha sido muy baja. Adicionalmente, esto ha impactado de manera significativa la realización de capacitaciones mediante contratación, en virtud de que los pocos recursos con los que se cuentan son asignados para docencia, tema que se analizará en el punto 2.4 de este informe.

Otro de los aspectos a resaltar en esta partida 1, es que a partir del año 2021, año en que se observa la disminución significativa en la partida 1.07, se aumentó la subpartida 1.04 Servicios de Gestión y Apoyo. A partir del año 2021, de los 526 millones que se presupuestaron en la partida 1, 404 millones fueron asignados a la subpartida 1.04 Servicios de Gestión y Apoyo y casi 96 millones a la subpartida 1.07 Capacitación y Protocolo. Asimismo, para el año 2022 se presupuestaron 623 millones en esta partida, 438 millones fueron asignados a la subpartida 1.04 Servicios de Gestión y Apoyo y 63 millones a la subpartida 1.07 Capacitación y Protocolo.

INFORME 23-2023 INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL ULADISLAO GÁMEZ SOLANO (IDPUGS)

Por su parte y de conformidad con lo comunicado por el Departamento de Gestión Administrativa, esto se debe a que en años anteriores el IDPUGS y en específico el Departamento de Gestión de Recursos, se encargaba del mantenimiento del equipo audiovisual para realizar las capacitaciones en las 40 salas que se encuentran en las distintas direcciones regionales, sin embargo, según señaló, era complejo dado que no se contaba con recurso humano con conocimiento técnico para realizar el mantenimiento informático y tecnológico.

A raíz de esta situación, la anterior directora del IDPUGS, promovió el mantenimiento de las salas por medio de una empresa para que las mismas estuvieran disponibles 24/7, con atención inmediata con respecto al tema de conectividad y equipo de video conferencia; el contrato se denomina Contrato de Servicios de Gestión de Apoyo con la corporación Font SA.

En dicho contrato se describe como un servicio gestionado para el equipamiento de 40 salas de Videoconferencia del IDPUGS; el mismo fue elaborado el 28 de mayo de 2020 y su vigencia es de 48 meses por un monto de 2 207 568 dólares.

Seguido de la partida 1, la partida 5: Bienes Duraderos, es la segunda partida en la que más se presupuestan recursos y en específico la subpartida 5.01 Maquinaria, Equipo y Mobiliario para el periodo 2018-2021. No obstante, al igual que la partida 1, a partir del 2021 se observa una disminución significativa en los recursos que se venían asignando a esta partida, ver detalle en el Cuadro N° 3.

Cuadro N° 3
Presupuesto y Ejecución
Partida 5: Bienes Duraderos

Partida 5: Bienes Duraderos			
Año	Presupuesto	Ejecutado	% Ejecutado
2018	734 603 184,22	263 642 418,21	35,89%
2019	332 481 265,45	40 679 819,56	12,24%
2020	332 172 368,22	281 126 103,27	84,63%
2021	143 686 233,00	61 243 892,23	42,62%
2022	61 612 320,00	21 748 793,35	35,30%

Fuente: Departamento de Gestión Administrativa, IDPUGS.

Si se compara el presupuesto del año 2018 con el año 2022, se observa una disminución del 92%. Sin embargo, a pesar de dicha disminución, la ejecución se mantiene deficiente. Solamente en el año 2020 se evidencia una mayor ejecución de los recursos.

Los recursos asignados en la partida 2: Materiales y Suministros, son menores y como se observa en el Cuadro N°4, a partir del año 2021 no se presupuestan recursos en esta partida:

**Cuadro N° 4
Presupuesto y Ejecución
Partida 2: Materiales y Suministros**

Partida 2: Materiales y Suministros			
Año	Presupuesto	Ejecutado	% Ejecutado
2018	46 505 334,71	975 431,06	2,10%
2019	40 424 751,89	23 594 934,57	58,37%
2020	26 146 101,82	290 879,00	1,11%
2021	-	-	0,00%
2022	-	-	0,00%

Fuente: Departamento de Gestión Administrativa, IDPUGS.

En cuanto al presupuesto definitivo y ejecutado total, considerando también la partida 6: Transferencias, se detalla lo siguiente:

**Cuadro N° 5
Presupuesto definitivo y Ejecución Total IDPUGS
Periodo 2018-2022**

Presupuesto definitivo y ejecutado total			
Año	Presupuesto	Ejecutado	% Ejecutado
2018	2 571 303 599,17	985 230 488,30	38,32%
2019	4 112 032 657,93	3 032 645 558,11	73,75%
2020	1 367 074 015,04	748 448 680,80	54,75%
2021	723 615 133,00	489 314 754,05	67,62%
2022	729 334 631,00	438 140 694,99	60,07%

Fuente: Departamento de Gestión Administrativa, IDPUGS.

A nivel general del presupuesto del IDPUGS, se observa una disminución en los recursos asignados a partir del año 2021, se pasó de presupuestar 2571 millones en el 2018 a 729 millones para el año 2022, una reducción del 72%. Y como se indicó líneas atrás, esto repercutió en recortes en el presupuesto sobre todo de las partidas 1 y 5.

Adicionalmente, se le solicitó a la Dirección Financiera (DF) los recursos asignados y transferidos al IDPUGS en el periodo 2018-2022, quienes remitieron datos que son sintetizados en el siguiente cuadro con las transferencias efectuadas y los recursos ejecutados:

**Cuadro N° 6
Recursos asignados y transferidos al IDPUGS
Periodo 2018-2022**

Año	Presupuesto Actual	Devengado	Presupuesto No Ejecutado
2018	1 300 000 000,00	1 300 000 000,00	-
2019	1 295 400 000,00	1 187 066 663,00	108 333 337,00
2020	860 941 438,00	702 735 359,25	158 206 078,75
2021	2 274 877 050,00	1 871 537 244,22	403 339 805,78
2022	2 200 357 971,00	1 802 570 233,67	397 787 737,33
	7 931 576 459,00	6 863 909 500,14	2 725 121 569,68

Fuente: DECEP de la DF, según liquidaciones presupuestarias emitidas del sistema SIGAF al 31 de diciembre de cada año.

INFORME 23-2023 INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL ULADISLAO GÁMEZ SOLANO (IDPUGS)

Es importante mencionar, como se señala en el Cuadro N° 5 y el Cuadro N° 6, por ejemplo, para el año 2018 según los datos suministrados por el IDPUGS, el presupuesto era de 2571 y los recursos asignados por la DF fueron de 1300 millones, lo anterior en razón de que en ese año el IDPUGS podía utilizar el superávit del año anterior para el siguiente año.

Según lo indicado por el Departamento de Gestión Administrativa, en años anteriores la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria de Ministerio de Hacienda, le solicitaba al IDPUGS una certificación de los recursos de superávit de cada año, por lo que este instituto los mantenía por separado y sobre esa certificación la Secretaría Técnica dictaminaba que debía devolver en una fecha indicada y así para los siguientes años se fue devolviendo el superávit.

Una vez que se devolvieron los superávits de periodos anteriores, entró en vigencia la nueva ley para lo cual el Ministerio de Hacienda en el año 2020 retiró lo que quedaba en Caja Única del Estado y a partir de ese momento ya no se podían ejecutar recursos de superávit.

Por otra parte, para el año 2021 la DF transfirió 2274 millones y 2200 millones para el 2022, de los cuales se ejecutaron 1830 millones en promedio para ambos años. Al respecto, según la consulta efectuada al IDPUGS en cuanto a los gastos en que se incurrió, además de las partidas 1, 2, 5 y 6, se señala que en los montos indicados por la DF se está contemplando la partida 0: Remuneraciones, la cual la maneja la Dirección de Recursos Humanos y el IDPUGS no tiene injerencia en el control de estos recursos.

La deficiente ejecución presupuestaria del IDPUGS contradice lo normado mediante los artículos 4, 6, 9 y 40 del Decreto N° 33446. Criterios y Lineamientos Generales sobre el Proceso Presupuestario del Sector Público, del 18 de octubre de 2006, el cual es claro respecto a la importancia de una adecuada planificación operativa y del cumplimiento del plan anual operativo, así como de las responsabilidades por el incumplimiento de dicha norma.

Es evidente que cada año son menos los recursos para capacitar a toda la planilla del MEP, dejando de lado el sector de oficinas centrales, Título I, quienes actualmente sino es por cooperación de una instancia nacional o internacional no pueden realizar contrataciones para capacitaciones, aspecto que es muy importante de resaltar por cuanto el Decreto N° 36784-MEP en su artículo 1 establece que *“Corresponde al Instituto de Desarrollo Profesional canalizar y tramitar todas las iniciativas internas y externas de desarrollo profesional en el que se involucre el personal docente y administrativo...”* pero actualmente existe un rezago en el crecimiento y desarrollo profesional de los funcionarios del título I.

2.4 Deficiente ejecución de las actividades de capacitación según datos suministrados por el IDPUGS

De acuerdo con la información suministrada por el IDPUGS, oficio N° IDP-DE-099-2023, se observa que las actividades que se ejecutan mediante contratación con este instituto (subpartida 1.07) son muy pocas y del año 2018 al año 2022 se han reducido en un 93%. Ver detalle en imagen 1.

Imagen N° 1

Informe de actividades de capacitación ejecutadas según planes de formación permanente aprobados en el periodo 2018-2022.

Año	Cantidad / Anual PFP	Actividades ejecutadas mediante cooperación nacional o internacional	Actividades ejecutadas con recursos propios de las dependencias del MEP	Actividades ejecutadas por medio de contratación con recursos del IDP
2018	903	9	713	181
2019	1462	278	996	188
2020	1557	107	1402	48
2021	1391	194	1186	11
2022	857	17	827	13

Fuente: Informe de actividades ejecutadas reportadas mediante informes trimestrales requeridos por el IDP.

Como se señala en la cuarta columna, las actividades de capacitación en su mayoría se están realizando con recurso humano propio del MEP para título II y otras con cooperación de instituciones o instancias nacionales o internacionales (tercera columna).

Justamente esta disminución en la gestión y en procesos de contratación es un reflejo de la disminución de recursos que se ha venido dando en la subpartida 1.07 Capacitación y Protocolo.

Es importante señalar, que en virtud de que la información solicitada por esta AI no fue recibida de manera completa, se le solicitaron aclaraciones al IDPUGS, a fin de conocer cuántas de las capacitaciones que se mencionan en la tabla, corresponden al título I y título II, así como también conocer si el IDPUS tiene injerencia en la gestión de las capacitaciones que son efectuadas con el recurso humano del MEP.

A pesar de que resulta indiscutible que el IDPUGS debería de contar con este tipo de información debidamente procesada y actualizada, el instituto solicitó un plazo en virtud de que “... la información no se encuentra automatizada, por tanto, debe realizarse un proceso manual.” Contrario a las Normas de Control Interno 4.4.1 Documentación y registro de la gestión institucional y 5.6 Calidad de la información.

En cuanto a las actividades contratadas con recursos del instituto, la directora ejecutiva del IDPUGS informó que las mismas corresponden a procesos que se registran presupuestariamente en la partida 1.07 Capacitación y Protocolo, subpartida 1.07.01 Actividades de Capacitación. Al respecto se señala que no se cuenta con clasificación de título I y II, pues muchas de estas actividades al ser compran de cupos no cuentan con el Formulario Diseño Curricular de Actividades Orientadas en la Formación Permanente (FOCAP-1).

En cuanto ese último aspecto, se considera que independientemente de no contar con el formulario, las contrataciones se realizan por mediación del IDPUGS, por lo tanto, sus departamentos deben mantener estos registros, como se menciona líneas atrás.

INFORME 23-2023 INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL ULADISLAO GÁMEZ SOLANO (IDPUGS)

En lo referente a las actividades ejecutadas con recursos propios de las dependencias del MEP, se aclara que las mismas se realizan con el apoyo del recurso humano especializado del MEP, por lo que no media ningún proceso de contratación.

En el mencionado oficio se adjuntan la siguiente imagen, que muestra los datos segregados por actividad, según el estrato título I y título I, indicando que las actividades ejecutadas incluyen ambos estratos.

Imagen N° 2

**Capacitaciones ejecutadas con recursos propios de las dependencias del MEP
Según Planes de Formación Permanente
Estrato Título I y II del Estatuto de Servicio Civil
Período 2018-2022**

Año	*Cantidad de actividades ejecutadas	Cantidad de actividades Título I	Cantidad de actividades Título II
2018	713	52	709
2019	996	74	976
2020	1402	71	1392
2021	1186	125	1169
2022	827	83	812
Total	5124	405	5058

Fuente: Registros del Departamento de Planes y Programas, según oficio IDP-DDPP-082-2023.

(*) El dato indicado corresponde a las actividades ejecutadas con recursos propios de las dependencias del nivel central y regional del MEP.

Como se observa en la Imagen N° 2, las actividades de capacitación se realizan en su mayoría con recurso humano propio del MEP y para título II.

Evidentemente, es inaceptable que el Instituto no mantenga un control, monitoreo, estadísticas y evaluaciones de las actividades de capacitación que se ejecutan en su totalidad.

Además, si en los últimos años las actividades de capacitación en su mayoría son realizadas por cada instancia del MEP para título II, sin que medie en la contratación el IDPUGS y el presupuesto para este instituto ha disminuido considerablemente en los últimos años, es de cuestionarse si de la misma manera se ha disminuido la cantidad de funcionarios que laboran en los departamentos del IDPUGS y por ende el pago que se realiza por planilla, según los recursos que se otorgan a este instituto y la gestión que efectúan.

2.5 Costos por concepto de planilla del IDPUGS en los periodos 2018 y 2022

Según la información suministrada por el Departamento de Gestión Administrativa, actualmente el IDPUGS cuenta con 55 funcionarios en total, distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro N° 7
Funcionarios por instancia IDPUGS

Instancia	Cantidad de funcionarios
Dirección Ejecutiva	5
Gestión Administrativa Financiera	8
Gestión de Recursos	14
Investigación y Desarrollo Educativo	7
Planes y Programas	7
Seguimiento y Evaluación	9
Personal se encuentran en calidad de préstamo en otras instancias del MEP	5
Total	55

Fuente: IDPUGS

En cuanto al total de los recursos otorgados por concepto de planilla (salario base, horas extra, aguinaldo, salario escolar, aumentos anuales, carrera profesional, etc.), se determinó que para el año **2018** se pagaron **1 165 870 388,05** colones y en el **2022** se pagó por este concepto **1 027 970 413,41** colones, lo que demuestra que los gastos por este concepto de planilla prácticamente se mantienen.

Además, y de acuerdo con los datos suministrados por el Departamento de Asignación de Recurso Humano y la Dirección de Informática de Gestión, se registraron pagos para 44 funcionarios distintos a la lista emitida por el IDPUGS, que estuvieron laborando entre el 2018 y 2022 y que a la fecha no se encuentran laborando en este instituto. De esos 44 funcionarios, se les realizó pagos por planilla a 36 personas durante el año 2018 y 16 personas para el año 2022.

Es sumamente preocupante que a pesar de que la gestión del IDPUGS, así como la ejecución del presupuesto ha sido indudablemente deficiente se continúe manteniendo una planilla con un costo de más de mil millones de colones al año, dado que se desconoce si el total de este recurso humano es requerido para las funciones que actualmente desarrolla el instituto, pues al reducirse la gestión y el presupuesto, cada vez son menos las tareas que desarrollan. De ahí la importancia de que se analice y realice a nivel de autoridades ministeriales una revisión de lo que realmente requiere el IDPUGS actualmente y según la estructura organizativa y funcional que se defina.

3. CONCLUSIONES

Actualmente el IDPUGS mantiene una estructura organizativa y funcional fuera de la normativa, manteniendo 5 departamentos en vez de 2, tal como lo estipula el Decreto N° 36784 del 2 de setiembre de 2011, por lo que 12 años después el instituto continúa incumpliendo con lo normado.

INFORME 23-2023 INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL ULADISLAO GÁMEZ SOLANO (IDPUGS)

En lo que respecta al presupuesto y ejecución de los recursos, se observó que a pesar de la disminución significativa en el presupuesto a partir del año 2021, la ejecución en los últimos 5 años (rango de años analizados en el estudio) ha sido deficitaria, esto refleja una gestión desprovista que realmente es preocupante y de atención inmediata.

Resaltando dentro de todas las partidas, lo concerniente a actividades de capacitación por contratación, las mismas son prácticamente nulas, no obstante, lo absurdo es que por otro lado se incurren en gastos elevados como lo es la contratación de empresas para mantenimiento en lo que respecta a la conectividad y equipo de video conferencia de las 40 salas de capacitaciones que se encuentran en las distintas direcciones regionales, contando con un departamento en gestión de recursos que debería tener personal especializado técnicamente, esto es parte del análisis que requiere realizarse a nivel ministerial en cuanto a la estructura organizativa y funcional ideal.

En cuanto a las actividades de capacitación, se refleja que las capacitaciones en su mayoría son realizadas con recurso humano propio del MEP para el título II, dejando un rezago para el título I.

Adicionalmente, a raíz de la información solicitada al IDPUGS en cuanto a los registros y detalle sobre las capacitaciones, se evidenció que no se mantienen controles, monitoreo, estadísticas y evaluaciones de todas las capacitaciones que se efectúan independientemente si son por contratación, convenio, cooperación, etc., aspecto que es realmente grave al ser la razón de ser de este instituto.

A pesar de la disminución del presupuesto, que en este caso implica consecuentemente una disminución de la gestión, del año 2018 al 2022 se mantiene el recurso humano y los gastos por concepto de planilla.

Para el año 2018, de los 1300 millones de colones transferidos por la DF, 1165 millones de colones correspondieron a pago de planilla, contemplando para este año que se utilizaba el superávit de periodos anteriores. Para el año 2022, de los 2200 millones de colones que se otorgaron a este instituto, 1027 millones de colones se utilizaron para pago de planilla; casi un 50% de los recursos que se presupuestan para el IDPUGS son direccionados al pago de planilla.

A la luz de todo lo plasmado en el presente documento, nos enfrentamos a una realidad de una institución adscrita al MEP, que requiere de atención inmediata en razón de los riesgos materializados y las consecuencias que implica dentro de ello, los incumplimientos a nivel legal y de mal manejo de los recursos públicos.

4. RECOMENDACIONES

A la señora Ministra de Educación Pública

4.1 Realizar de manera prioritaria una revisión integral en el IDPUGS en lo que respecta a la estructura organizativa y funcional, la gestión de este instituto, las evaluaciones que realizan en el área de capacitaciones, la ejecución presupuestaria, entre otros temas que considere importantes. Para lo cual se requiere se presente a esta Auditoría Interna un cronograma con las actividades, fechas y responsables de las acciones que se tomarán para cumplir con lo solicitado, así como un informe de los resultados de dicha revisión integral. (**Ver comentarios 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 y 2.5**) (Plazo: 31 de agosto de 2023 para presentación de cronograma y 31 de julio de 2024 para presentación del informe con los resultados de la revisión integral).

5. PUNTOS ESPECÍFICOS

5.1 Discusión de resultados

La comunicación de los resultados se realizó el 29 de mayo de 2023, a las 16 horas 30 minutos en el despacho de la señora Ministra de Educación Pública, con la presencia de las siguientes personas:

- Anna Katharina Müller Castro, Ministra de Educación Pública.
- Sofía Ramírez González, Viceministra Administrativa.
- Melvin Chaves Duarte, Viceministro Académico.
- José Leonardo Sánchez Hernández, Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional.
- Fabiola Quiroz Condori, Asesora Despacho Ministerial.
- Nancy Quesada Vargas, Asesora Despacho Ministerial.
- Edier Navarro Esquivel, Auditor Interno.
- Julio César Rodríguez Céspedes, Sub Auditor Interno.
- Alba Camacho De La O, Jefatura Departamento Auditoría de Programas (DAP).
- Adriana Chaves Jiménez, Auditora Supervisora DAP.
- Pilar Saborío Víquez, Auditora Encargada Estudio, DAP.

5.2 Trámite del informe

Este informe debe seguir el trámite dispuesto en el artículo 37 de la Ley General de Control Interno. Cada una de las dependencias a las que se dirijan recomendaciones en este informe, debe enviar a esta Auditoría Interna un cronograma detallado, con las acciones y fechas en que serán cumplidas. En caso de incumplimiento injustificado de las recomendaciones de un informe de Auditoría, se aplicarán las sanciones indicadas en los artículos 61 y 54 del Reglamento Autónomo de Servicios del MEP, modificados mediante Decreto Ejecutivo 36028-MEP del 3 de junio del 2010.

6. NOMBRES Y FIRMAS

Licda. Pilar Saborío Víquez
Auditora Encargada

Licda. Adriana Chaves Jiménez
Auditora Supervisora

Mag. Alba Camacho De la O
Jefe. Departamento Auditoría
de Programas

Lic. Julio César Rodríguez Céspedes
SUBAUDITOR INTERNO



MBA. Edier Navarro Esquivel
AUDITOR INTERNO

EST-011-2023