
RESUMEN EJECUTIVO	2
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
1.2 ALCANCE.....	3
2. HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES 3	
2.1 ROL DIRECTIVO.....	3
2.1.1 DEI & Unidad Coordinadora del Subsistema	3
2.1.2 Plazas docentes fuera de territorio indígena.....	4
2.1.3 Nombramiento de docente en territorio no indígena.....	7
3. ROL ADMINISTRATIVO 10	
3.1 APORTE DEL DEI EN EL DISEÑO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO INDÍGENA	11
3.2 CONTEXTUALIZACIÓN Y PERTINENCIA CULTURAL.....	12
3.3 CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTOS.....	14
3.4 MATERIAL DIDÁCTICO.....	15
4. CONTROL INTERNO 16	
4.1 CONTROL DE VIÁTICOS	16
4.2 CONTROL DE VACACIONES	16
4.3 CONTROL DE VEHÍCULOS	17
4.4 CONTROL DE ARCHIVO	17
4.5 RESPALDOS DE INFORMACIÓN	19
4.6 PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	19
5. CONCLUSIONES 20	
6. PUNTOS ESPECÍFICOS 20	
6.1 ORIGEN.....	20
6.2 NORMATIVA APLICABLE	20
6.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	21
6.4 TRÁMITE DEL INFORME.....	21
7. NOMBRES Y FIRMAS 21	
8. ANEXOS 22	

RESUMEN EJECUTIVO

La Dirección de Auditoría Interna, en cumplimiento del Plan de Trabajo para el año 2016, efectuó el estudio 58-16, Departamento de Educación Indígena, en adelante DEI. El objetivo principal consistió en realizar un análisis integral de la operatividad del Departamento de Educación Intercultural.

Con respecto a la Unidad Coordinadora del Subsistema destaca el hecho que a pesar que el Decreto Ejecutivo 37801 Reforma al Subsistema Indígena le asigna una serie de funciones a esta Unidad, ésta no ha sido conformada, recargando estas funciones en el jefe del DEI, lo que provoca un rezago en el cumplimiento de las metas propuestas por el DEI.

El cuanto al objetivo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo, en procura de mejorar la calidad de la educación indígena, la Administración otorga 80 códigos para atender el servicio itinerante de lengua y cultura, no obstante, esta apertura, la lidera el jefe del DEI y se realiza sin un estudio técnico que permita determinar la necesidad real de este recurso en los centros educativos fuera de territorio indígena, lo que provoca que se hayan asignado recursos a centros educativos sin población indígena o bien, que se duplique el recurso en un mismo centro educativo.

Asimismo, se evidenció que el nombramiento de docentes en el servicio itinerante para atender la población indígena fuera de territorio, se realizó sin una planificación acorde a lo que establece el Decreto Ejecutivo 37801 Reforma al Subsistema Indígena, por cuanto presenta una serie de irregularidades en cuanto a la elección de los candidatos, a la aplicación de programas oficiales, a la preparación de los funcionarios y al cumplimiento del horario.

Con respecto al rol que debe mantener el DEI en cuanto al diseño y evaluación de programas de estudio indígena se observa un escaso avance en la creación de estos programas, así mismo, los docentes fuera de territorio desconocen la existencia de estos programas, por lo tanto, laboran con documentos que no están oficializados. En el tema de la contextualización y pertinencia cultural se observa una labor totalmente parcializada al tema indígena, labor que se ha centrado en 3 direcciones regionales, dejando de lado las 24 restantes.

En cuanto al control interno se detectaron inconsistencias relacionadas con el cobro de viáticos, uso del vehículo, control de vacaciones del personal, control de archivo, además, prevalece el manejo de la información en forma física, ausente de registros electrónicos y respaldos digitales.

Con el objetivo de subsanar las deficiencias detectadas se giraron recomendaciones a la señora Ministra, al Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional, a la Directora de Desarrollo Curricular, a la Dirección de Planificación Institucional, a la Dirección de Recursos Humanos, con el fin de que se cree la Unidad Coordinadora del Subsistema, se subsanen las inconsistencias en la asignación de códigos a los centros educativos, se establezca un procedimiento de elección de docentes fuera de territorio indígena, se diseñen y divulguen los programas de educación indígena, se subsanen las deficiencias en el sistema de control interno, mediante la implementación de controles y registros oportunos y eficientes.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objetivo General

El objetivo del estudio consistió en realizar un análisis integral de la operatividad del Departamento de Educación Intercultural.

1.2 Alcance

Las acciones evaluadas corresponden al periodo 2016, ampliándose en aquellos casos que se consideró necesario.

2. HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

2.1 Rol Directivo

2.1.1 DEI y Unidad Coordinadora del Subsistema

Con el propósito de establecer las particularidades de la educación indígena nace el Decreto Ejecutivo 37801-MEP del 17 de mayo del 2013, este documento reforma el Subsistema de Educación Indígena y para ello, además de crear la Unidad Indígena de la DRH -encargada de lo relacionado con nombramientos-, también instituye la Comisión Ministerial de Enlace y la Unidad de Coordinación del Subsistema de Educación Indígena, la cual tiene una serie de funciones de coordinación relacionados con los objetivos de la educación indígena.

Mediante oficio AI-1579-16 del 22 de noviembre esta Dirección de Auditoría Interna le consultó al despacho de la señora Ministra acerca de los funcionarios que conforman la Unidad de Coordinación del Subsistema de Educación Indígena y la Comisión Ministerial de Enlace para la Educación Indígena. No obstante, no se obtuvo respuesta.

En este sentido mediante la Circular DRH-0824-2016-DIR del 22 de enero de 2016, la Administración indica que a la fecha, solamente se encuentran en funcionamiento la Unidad de Educación Indígena perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos y el Departamento de Educación Intercultural de la Dirección de Desarrollo Curricular.

Es importante acotar que el 16 de marzo del 2017, la Dirección de Prensa del MEP, remite a los funcionarios, vía correo institucional, la Resolución N°879-MEP-2017, dictada por el Despacho de la señora Ministra, la misma resuelve integrar la Comisión Ministerial de Enlace para la Educación Indígena, sin embargo, continúa sin conformarse la Unidad de Coordinación del Subsistema de Educación Indígena.

Así mismo, mediante el proceso de revisión se observó que algunas funciones de esta Unidad Coordinadora del Subsistema Indígena son llevadas a cabo por el jefe del DEI, por ejemplo, de acuerdo al oficio DDC-2444-11-2016 del 9 de noviembre del 2016, remitido a esta Dirección de Auditoría Interna, se constató que de un total de 22 giras realizadas en el año 2016 por dicha jefatura, solamente 5 mantienen relación directa con las funciones del departamento que dirige.

Además, en el oficio DDC-1195-05-2016 del 25 de mayo de 2016, la Directora de la Dirección de Desarrollo Curricular, externa su preocupación en el rezago que mantiene el DEI en el cumplimiento de las metas propuestas, esto debido a la cantidad excesiva de actividades del subsistema en las que se vincula a dicho jefe.

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Por otro lado, con oficio DDC-DEI-177-16 del 12 de abril del 2016, el jefe del DEI remite al Despacho de la señora Ministra, una propuesta con la estructura que debe mantener la Unidad de Coordinación del Subsistema Indígena, indicando que esta propuesta fue enviada a solicitud verbal del señor Pablo Zúñiga Morales Asesor Legal del Despacho de la señora Ministra. Y que la solicitud se realizó “...debido a que el Departamento ha tenido más experiencia en el quehacer con los pueblos indígenas, toda vez que el equipo del despacho inició en funciones en 2014”. Para emitir esta sugerencia, según se constató, no se realizó un estudio que permitiera determinar la cantidad de personal necesario y las calidades que deben poseer estos funcionarios.

Aunado a lo anterior, es criterio de esta Auditoría Interna y así lo establece el marco normativo, que el realizar los estudios requeridos para promover procesos de reorganización y desarrollo institucional, es resorte del Departamento de Programación y Evaluación de la Dirección de Planificación Institucional, dependencia legalmente conformada en el Decreto Ejecutivo 38170, por lo tanto, dicho proceso deberá ser avalado por dicha dependencia y seguir el trámite que corresponda con las instancias internas y externas.

Finalmente, es importante considerar que el recargo de funciones de la UCSEI (Unidad de coordinación del subsistema de educación indígena) en el jefe del DEI provoca una desatención de esta jefatura a lo sustancial de sus funciones, asimismo, propicia una articulación incorrecta con el resto de las unidades ejecutoras, en virtud que la responsabilidad principal de dicha jefatura es darle un estrecho seguimiento a las operaciones curriculares a fin de coordinar, y dar cumplimiento a los objetivos de la educación indígena, tanto a nivel regional como central del MEP.

Recomendación: A la Ministra de Educación

1. Solicitar un estudio técnico a la Dirección de Planificación Institucional, que permita definir la estructura interna y la posición y funciones que debe mantener la Unidad de Coordinación del Subsistema de Educación Indígena, dentro del organigrama del MEP. *(Plazo máximo 6 meses)*

2.1.2 Plazas docentes fuera de territorio indígena

En el apartado 1.16 del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 Alberto Cañas Escalante, se establece dentro de los objetivos del Ministerio de Educación Pública, la mejora de la calidad de la educación indígena costarricense, cuyo resultado comprendería el fortalecimiento de los programas de educación, dentro de lo que sobresale el aumento en la cobertura de los servicios de lengua y cultura indígena.

Ahora bien, con el propósito de darle cumplimiento a este indicador, las autoridades ministeriales procedieron con la apertura de 80 códigos para atender el servicio itinerante de lengua y cultura indígena.

Sobre lo anterior, se consultó al señor Reynaldo Ruiz Brenes, jefe en su momento del Depto. de Formulación Presupuestaria de la Dirección de Planificación Institucional, acerca del procedimiento y el informe técnico que justifica la apertura de estos códigos, la respuesta suministrada es que la “...apertura de servicio se da por recomendación del Depto de Intercultural y la solicitud de servicios para gestionarse se canaliza a través del DDSE (Departamento de Desarrollo de Servicios Educativos)”, y que el informe técnico debe ser solicitado al Departamento de Educación Intercultural.

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Además, indica que la solicitud de códigos por parte del DEI se ampara en lo que establecen los incisos f) y k) del artículo 85 del Decreto Ejecutivo 38170, no obstante, el numeral f), específicamente en materia de Educación Indígena hace referencia a la asesoría técnica que este departamento debe brindar relacionada con la oferta educativa y el k) indica: “*Otras funciones inherentes, relacionadas con su ámbito de competencia y sus atribuciones, asignadas por el superior jerárquico*”.

Con respecto al estudio técnico que permitió la apertura de los códigos mencionados, el señor José Víctor Estrada Torres, jefe del DEI, indica que: “...*mediante oficios que enviaron los asesores regionales indígenas de las Direcciones Regionales de Coto, Grande del Térraba, Turrialba y Limón respectivamente*”, esto a pesar que, de acuerdo al Decreto Ejecutivo 35513 en el artículo 68, incisos n) y p), indican que esta es una función que le compete al Departamento de Servicios Administrativos y Financieros (*en adelante DSAF*) de las Direcciones Regionales, en conjunto con el supervisor de cada circuito.

Así las cosas, se observó que la solicitud y aprobación de códigos se realizó sin que mediara un estudio técnico que permitiera determinar fidedignamente la cantidad de recursos requeridos, para atender la matrícula oficial de los estudiantes indígenas fuera del territorio.

Por otro lado, la DRE de Sulá, manifiesta que no fue consultada sobre la necesidad de estos recursos, sin embargo, le fueron asignados códigos para el servicio itinerante de lengua y cultura, lo que trae como consecuencia que en algunas escuelas, inclusive unidocentes, mantengan nombrados tres docentes para impartir lengua y cultura, repitiendo alguno de los dos servicios.

En contraste a lo anterior, se evidenciaron casos donde se asigna solo un recurso, llámese lengua o cultura, no obstante, ni los directores, ni los jefes de los DSAF conocen el criterio utilizado para definir qué recurso nombrar. Un ejemplo, entre otros, es el de la escuela Kowa, que mantiene 9 estudiantes indígenas y que al momento de realizar la consulta acerca de los recursos asignados, mantenía nombrados dos docentes de cultura y uno de lengua.

Para agudizar este accionar, cabe destacar que en algunos centros educativos se ha asignado recurso humano sin que existan estudiantes indígenas, o bien, funcionarios que durante el nombramiento no se presentaron a laborar. Y a pesar de la solicitud expresa de los directores y los jefes de los diferentes DSAF de las Direcciones Regionales involucradas, el recurso se ha mantenido en estas instituciones sin que se le dé utilidad.

Es importante mencionar, que mediante oficio DRH-ASIGRH-UEI-174-2016 la Unidad Indígena de la Dirección de Recursos Humanos traslada al Departamento de Gestión Disciplinaria tres casos con el propósito que sean investigados, en virtud que presentan anomalías en el proceso de nombramiento.

Aunado a lo anterior, un caso que llama la atención es el tramitado mediante el oficio DDC-DEI-292-16 de 29 de junio de 2016, en donde el señor José Víctor Estrada Torres, jefe del DEI, autoriza a la Dirección Regional de Educación de Turrialba a mantener un recurso de lengua cabecar en una escuela que no mantiene estudiantes indígenas, a pesar de que el objetivo único de estos códigos es el de solventar una necesidad de los estudiantes indígenas fuera de territorio, así consignado por el señor Estrada en el oficio DDC-DEI-331-2015 del 15 de junio del 2015, en donde le comunica al Lic. Reynaldo Ruiz Brenes, jefe del Depto. Formulación Presupuestaria que:

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

...para el curso lectivo 2016 hace falta un total de 50 códigos del servicio itinerante de idioma y cultura indígena, **para atender a estudiantes indígenas matriculados fuera de sus respectivos territorios**, en cumplimiento del artículo 30 del Decreto del Subsistema de Educación Indígena, el Convenio Internacional 169 de la O.I.T y La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. El resaltado no es del original.

Además, mediante oficios DDC-DEI-208-2015 del 14 de abril del 2015 y DDC-DEI-314-15 del 3 de junio del 2015 el señor Estrada, jefe del DEI, gira indicaciones sobre la distribución de códigos, tanto para centros educativos dentro de territorio indígena, como fuera de éste; función que de acuerdo al artículo 45, incisos a) y g) del Decreto Ejecutivo 38170, es responsabilidad del Departamento de Desarrollo de Servicios Educativos, en conjunto con la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Desarrollo Curricular.

Finalmente, llama la atención que en la emisión de estas directrices no se ha remitido copia a la Directora de la Dirección de Desarrollo Curricular (*en adelante DDC*), en donde quede evidencia que ha sido consultada o informada sobre la toma de decisiones, en un asunto que como se analizó, no es de competencia de esta jefatura.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que la Dirección de Recursos Humanos emite el documento denominado *PROTOCOLO CON RESPECTO A LOS ENTES CONSULTIVOS (PRÓRROGAS DE NOMBRAMIENTOS Y/ PROPUESTAS DE CAMBIO PUESTOS INTERINOS INDÍGENAS)*, en el cual faculta al jefe del DEI a brindar el criterio técnico para nombrar docentes fuera del territorio indígena, esto en virtud de la ausencia de los Consejos Locales de Educación Indígenas en dichas zonas, sin embargo, es criterio de esta Dirección de Auditoría Interna, que el accionar del DEI no está claramente definido, por lo que se han extralimitado sus competencias y se han ejecutado acciones, que deberían ser tituladas por otras instancias ministeriales.

Al DEI emitir lineamientos que son deber de otras dependencias, ocasiona confusión y por ende conflictos entre los diferentes encargados. Esto por cuanto no se han establecido con claridad las competencias y accionar en esta materia de los distintos actores que intervienen en el proceso. Esta situación, repercute en un uso irracional e ineficiente de los recursos, además, de la extralimitación de competencias, lo cual ha ocasionado el nombramiento de funcionarios sin que sean requeridos.

Recomendación: Al Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional

2. Girar instrucciones a los directores regionales para que realicen un diagnóstico que permita valorar la necesidad y cantidad de recurso humano en el servicio itinerante en lengua y cultura, fuera de territorio indígena, y que elaboren un estudio técnico el cual debe ser remitido al Director de Planificación Institucional de manera que sirva de insumo para la apertura de códigos nuevos. (*Plazo máximo 1mes*).

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

3. Girar instrucciones al jefe del DEI, amparada a la autoridad que le confiere su rol estratégico, tendiente a prohibir la distribución y creación de códigos indígenas. (*Plazo máximo 1mes*).

4. Emitir una disposición al Jefe del DEI para que todo aporte en temas relacionados con la necesidad de recurso humano indígena en los centros educativos fuera de territorio, se origine en una solicitud expresa de los directores regionales acerca de la necesidad del recurso, además debe ir con el refrendo de la Dirección de Desarrollo Curricular, con el fin de propiciar la articulación y correlación de los procesos. (*Plazo máximo 1mes*).

2.1.3 Nombramiento de docentes en territorio no indígena

Mediante el acuerdo 34-97 del Consejo Superior de Educación (CSE) se aprueban los programas de Lengua y Cultura para el I y II ciclo de la educación primaria, los cuales dan origen al nombramiento de docentes de lengua y cultura.

Así mismo el Decreto Ejecutivo 37801-MEP Reforma del Subsistema Indígena del año 2013, establece una nueva estructura de participación de las comunidades indígenas en el nombramiento, tanto de docentes regulares como de los docentes de lengua y cultura para las escuelas; por ejemplo, se crea la Unidad de Educación Indígena de la Dirección de Recursos Humanos, encargada del nombramiento de todo el personal incluido en el decreto, también instituye la figura de Consejos Locales de Educación Indígena (CLEI), los cuales tienen participación en la elección y nombramiento de docentes.

Paralelamente, y en virtud de la injerencia que ha mantenido el DEI en la creación de códigos para la población indígena, se consultó a la Dirección de Recursos Humanos acerca del procedimiento para nombrar los docentes de lengua y cultura fuera de territorio indígena. Al respecto manifiesta esta Dirección de Recursos Humanos que de acuerdo al oficio DDC-DEI-314-15 del 3 de junio de 2015, el MSc. José Víctor Estrada Torres, jefe del DEI informa lo siguiente:

Cabe indicar que la Unidad de Recursos Humanos Indígenas deberá coordinar lo que corresponda con el Departamento de Educación Intercultural de las propuestas de nombramientos de los docentes que se van a nombrar en los centros educativos ubicados fuera de los territorios indígenas, porque no existen Consejos Locales de Educación Indígena ni Asociaciones de Desarrollo el tratamiento es diferenciado.

De igual manera, la circular DRH-6824-2016-DIR (*Protocolo con respecto a los entes consultivos prórrogas de nombramientos o propuestas de cambios en puestos interinos indígenas*) en el apartado N° 6 indica que:

Para las clases de puestos docentes PEG81 (Lengua y Cultura), ubicados en centros educativos no indígenas, los nombramientos los llevará a cabo la UEI con fundamento en las propuestas emitidas por el Departamento de Educación Intercultural en virtud de que no existen Consejos Locales de Educación Indígena ni Asociaciones de Desarrollo Integral Indígena en estas zonas geográficas. Ello de acuerdo con el Oficio DDC-DEI-314-15, suscrito por el MSc. José Víctor Estrada Torres.

En este orden de ideas y según se constató, el proceso para nombrar estos docentes ha sido liderado por el DEI, este departamento se ha encargado inclusive de confrontar los documentos originales y de remitir a la Unidad Indígena de la Dirección de Recursos Humanos las propuestas de nombramiento. Esto, a pesar de que el Decreto Ejecutivo 37801, instruye sobre el procedimiento a seguir en caso de no estar conformado el CLEI.

Asimismo, en los documentos entregados por los oferentes no se observó algún documento que certifique que este funcionario domina la lengua a impartir, requisito para ser nombrado de acuerdo a lo que estipula el inciso a) del artículo 24 del Decreto Ejecutivo 37801 Reforma al Subsistema Indígena.

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Atestados académicos. Según se constató, en algunos casos, los docentes son nombrados con tan solo el título de primaria, amparados al Convenio número 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Sin embargo, al analizar las cláusulas de este convenio se determinó que no establece esta condición, contrariamente los artículos 21 y 22 infieren la obligación del estado tanto de capacitar a los docentes indígenas, como el involucrar a sus comunidades para el nombramiento de éstos. Sin embargo, no se encontró evidencia de alguna gestión por parte del Ministerio en torno a preparar estos funcionarios nombrados fuera del territorio.

Asimismo, dicho Convenio 169 establece que se privilegiará la contratación de los docentes de lengua indígena que tengan mejores atestados académicos, no obstante, la Dirección de Recursos Humanos a través de la Unidad de Educación Indígena aún no mantiene una lista de elegibles, tampoco se ha realizado algún procedimiento o establecido predictores que permitan elegir al candidato idóneo o con mejores calidades. Aunado a esta situación, se observaron casos de personas nombradas sin título de primaria o bien con el título de noveno año.

De igual manera, el Decreto Ejecutivo 37801 establece que al nombrar docentes sin que hayan concluido sus estudios, estos deberán presentar un plan formativo ante la Unidad de Educación Indígena de la DRH, no obstante, este requerimiento no se ha solicitado a ninguno de los casos analizados.

Por otra parte, en cuanto al principio que prevalece para nombrar los docentes de cultura, se observó que no se establece algún requisito de escolaridad, pero si se instituye la obligación de demostrar ante el CLEI ser conocedor de la cultura. Además y en virtud que las propuestas de nombramiento han sido emitidas por el DEI se le consultó al señor Estrada, jefe de este departamento, acerca del procedimiento seguido para realizar dicho trámite, al respecto expone lo siguiente:

En tal sentido, basado en ese principio de idoneidad solo una persona mayor con saberes ancestrales está en capacidad de cumplir lo que menciona el Convenio 169 de la O.I.T, y el suponer que otra persona puede hacerlo (aunque sea indígena con formación profesional docente) es contravenir lo que menciona el artículo 7 párrafo 1 del Convenio 169 de la O.I.T que señala el derecho de los pueblos indígenas de decidir sus prioridades en lo que atañe a su propio desarrollo autónomo y a controlar su propio desarrollo cultural. (Resaltado no es del original).

A pesar de lo expuesto por el señor Estrada, se observó que se han nombrado personas jóvenes con edades entre los 19 y 25 años para impartir cultura, situación que a todas luces contradice lo argumentado por el señor Estrada, además, la propuesta es realizada por dicho funcionario, quien es de otra cultura.

Labor docente. Durante las giras realizadas por esta Auditoría Interna, se evidenció las carencias que mantienen los funcionarios de lengua y cultura para impartir sus lecciones, en cuanto a material de apoyo y preparación académica. Un ejemplo de las limitaciones observadas, es la aplicación de pruebas a los estudiantes, mismas que incumplen con una serie de requisitos que están estipulados por la DDC en el folleto “*La prueba escrita*”. Así mismo, se detectaron faltas de ortografía en pruebas que se aplican a niños que están aprendiendo a escribir. En el mismo sentido, los exámenes que se practican a estos estudiantes se realizan en lenguaje español, a pesar de que lo que se pretende evaluar es la lengua autóctona del estudiante. Esta situación, deja en evidencia la carencia en técnicas y metodologías para impartir lecciones que mantienen estos funcionarios, lo cual provoca que la calidad de la educación y el método de enseñanza no sea el idóneo para esta población.

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Sobre lo anterior, se evidenció que en la Región de Coto, algunos docentes preparan sus lecciones con unas guías facilitadas por la Dirección Regional, o bien se apoyan en libros que no están oficializados por el MEP, tales como el “*Manual de aprendizaje para la enseñanza del Ngäbere*” del Programa de Regionalización Interuniversitaria de la UCR-UNA-TEC y el libro denominado “Un libro en idioma Guaymi Ngabe” de autores italianos.

Labor administrativa. Así mismo, los directores de varios centros educativos externaron sus apreciaciones en cuanto al proceso de nombramientos de estos docentes y destacan que se les asignó el recurso sin notificación previa, que de manera informal se les consultó si mantenían estudiantes indígenas, y además, no se les asesoró acerca de la implementación del programa.

Otro aspecto importante de mencionar, es la nula planificación por parte de la Administración en la adecuación horaria, esto por cuanto los directores de centros educativos con horario ampliado incluyen las lecciones dentro de su horario regular, situación diferente para los centros educativos con horario alterno, los cuales deben trasladar a los estudiantes en horario diferente al que reciben las lecciones regulares, lo que les conduce a otro inconveniente con respecto a la alimentación de esta población, por cuanto los recursos asignados están destinados para los estudiantes en su horario regular.

En el mismo sentido, se observa que en ocasiones se nombra el mismo docente para impartir lecciones en un centro educativo con horario alterno y otro con horario ampliado, dificultando aún más la labor de los directores para utilizar de una forma eficiente el recurso. Esta situación queda manifiesta en el oficio DDC-DEI-099-2016 dirigido a la señora Ministra Dra. Sonia Marta Mora Escalante, mediante el cual se le informa que debido al significativo aumento en la cobertura de este programa, no se previó esta situación, y se le solicita la autorización para que estos centros educativos se acojan a la ampliación horaria o bien se emita un nuevo lineamiento. No obstante, los directores de los centros educativos indican que no se les ha consultado acerca de la problemática y particularidades de cada centro educativo.

Recomendación: Al Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional

5. Girar instrucciones a los directores regionales para que realicen un diagnóstico que permita valorar la necesidad y cantidad de recurso humano en el servicio itinerante en lengua y cultura fuera de territorio indígena, y que elaboren un estudio técnico el cual debe ser remitido al Director de Planificación Institucional, de manera que sirva de insumo para la apertura de códigos nuevos. (*Plazo máximo 1 mes*). (*Esta recomendación es la número 2 incluida en el comentario 2.1.2*).

Recomendación: Al Director de Planificación Institucional

6. Definir los lineamientos necesarios que aseguren la asignación de lecciones de lengua y cultura, tomando en cuenta el horario de los centros educativos. Caso contrario, generar un documento que incluya con los centros educativos que impartirán lecciones fuera de horario y remitirlo a la Dirección de Programas de Equidad, a fin que sea un insumo para la dotación de recursos. (*Plazo máximo 1mes*)

Recomendación: A la Directora de Programas de Equidad

7. Considerar la información que genere la Dirección de Planificación Institucional, relacionada con los centros educativos que imparten lecciones de lengua y cultura, fuera del horario ordinario, a fin de otorgar servicios complementarios de transporte y alimentación a estos estudiantes, bajo el principio de razonabilidad de los recursos. (*Plazo máximo 1mes*).

Recomendación: A la Directora de Recursos Humanos

8. Diseñar un procedimiento que permita aumentar sustancialmente la probabilidad de éxito en la contratación del candidato idóneo y que norme el nombramiento de los docentes en la especialidad de lengua y cultura fuera de territorio. Para ello deben solicitar a la Dirección de Gestión y Desarrollo Regional (DGDR), del Viceministerio de Planificación y Coordinación Regional, se implemente una política coordinada entre los Departamentos de Servicios Administrativos y Financieros y los supervisores de circuitos respectivos de cada Dirección Regional de Educación, que cuente con los registros actualizados de población indígena fuera de territorio, de manera que permita nombrar el recurso necesario para brindar el servicio itinerante de lengua y cultura. (Plazo máximo 3 meses).

9. Solicitar de manera formal a la Dirección General del Servicio Civil (ente rector en materia de concursos docentes) la conformación de un registro de oferentes calificados indígenas, con el cual se establezcan los predictores que definen la idoneidad de los oferentes calificados, para ocupar puestos docentes para atender el Programa Itinerante de Educación Indígena, especialidad Lengua y/o Cultura. (Plazo máximo 3 meses).

10. Establecer como requisito obligatorio la presentación del plan de estudios a seguir para los funcionarios nombrados, como docentes, en el servicio itinerante de lengua y cultura que no han concluido sus estudios. Además, establecer el mecanismo para darle seguimiento al cumplimiento del mencionado plan, de tal forma que de no cumplirse con éste, no podrán ser nombrados en el siguiente curso lectivo. (Plazo máximo 3 meses).

11. Realizar un análisis exhaustivo en conjunto con los Departamentos de Servicios Administrativos y Financieros de las Direcciones Regionales de todos los nombramientos de docentes en el servicio itinerante realizados en centros educativos fuera de territorio indígena, que permita subsanar las inconsistencias detectadas en el nombramiento de estos docentes. (Plazo máximo 1mes).

12. Desarrollar, en coordinación con la Dirección de Gestión y Desarrollo Regional (DGDR) del Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional, el Departamento de Educación Intercultural y en común acuerdo con los Consejos Locales de Educación Indígena, una prueba técnica estandarizada que permita medir el manejo de la lengua y cultura de los oferentes para impartir estas materias. (Plazo máximo 1mes).

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

13. Ordenar al jefe del DEI establecer un cronograma de capacitación para los docentes de lengua y cultura del servicio itinerante y coordinar con el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, en metodologías específicas para la enseñanza de idiomas autóctonos, y en métodos pedagógicos que correspondan a las modalidades de aprendizaje y necesidades didácticas específicas de las comunidades indígenas. (Plazo máximo 3 meses).

14. Ordenar al jefe del DEI diseñar guías oficiales para impartir lengua y cultura, según etnia, entre tanto se oficializan los programas, de manera que sean de conocimiento de todos los docentes indígenas. (Plazo máximo 6 meses).

15. Emitir una disposición para que el jefe del DEI cese la emisión de directrices que no son de su competencia, relacionados con el uso de recurso humano en los centros educativos. (Plazo máximo 1mes).

3. ROL ADMINISTRATIVO

3.1 Aporte del DEI en el diseño y evaluación de los programas de estudio indígena

En referencia al aporte en cuanto al diseño y evaluación de los programas de estudio, se observó que se han oficializado los siguientes programas, según se ilustra en el siguiente cuadro:

Cuadro N°1		
Programas de estudio indígena		
Nombre del programa	Territorio indígena	Dirección Regional
Lengua Boruca	Curré y Boruca	Grande del Térraba
Lenguas Bribri y Cabécar	Talamanca Bribri, Talamanca Cabécar, Salitre, Cabagra y Ujarrás	Grande del Térraba y Sulá

Fuente: información suministrada por el DEI.

Sin embargo, en la visita realizada a un grupo de docentes nombrados fuera del territorio indígena, se constató que estos no imparten sus lecciones basados en el programa establecido. Además, manifiestan desconocer la existencia de estos programas, por lo que trabajan con algunas guías o libros que no están oficializados por el MEP. Asimismo, se evidenció que estos documentos carecen de guías de apoyo para que el docente imparta sus lecciones.

De igual manera, dos asesores indígenas manifiestan desconocer el programa de lengua y cultura, por lo tanto, dichos docentes realizan su labor basados en listas de contenidos. En el mismo sentido, en la visita realizada a los centros educativos de la DRE Coto, fuera de territorio indígena, que mantienen nombrados docentes de lengua y cultura, se determinó que los docentes carecen de lineamientos claros para impartir esta materia. Esta ausencia de programas provoca que los estudiantes no se preparen con las destrezas necesarias para conocer su lengua.

En esta DRE la cultura indígena predominante es la Ngäbe, a pesar de que el DEI nos facilitó un documento que indica es el programa para impartir lengua y cultura Ngäbere, se evidenció que este no está oficializado y además, los docentes desconocen la existencia del mismo, aunado a esto, se constató que los docentes se apoyan en documentos informales o libros que no están autorizados y tampoco oficializados por las autoridades competentes. *(Ver Anexo 8.1).*

Coordinación con centros de Educación Superior. El Decreto Ejecutivo 38170 en el artículo 84 inciso g) establece como una función del DEI la coordinación con Centros de Educación Superior, con el propósito de formar educadores en el tema de la interculturalidad, en áreas de formación, investigación, extensión y producción, no obstante, de acuerdo a la información recabada se desprende que a nivel de universidades privadas no se ha realizado alguna acción por parte del DEI con el propósito de contribuir a la educación intercultural.

En cuanto a la coordinación con las instituciones de enseñanza superior públicas, la Universidad de Costa Rica (UCR) como parte de su acción social implementó la carrera de Bachillerato en Ciencias de la Educación en I y II ciclos con énfasis en Lengua y Cultura Cabécar dirigido a la población indígena cabécar del territorio de Chirripó Arriba. Sin embargo, externa la coordinadora del programa que la divulgación por parte del MEP no ha tenido el apoyo necesario para que los estudiantes conozcan el programa.

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Contrariamente es la misma Universidad quien ha realizado la divulgación del programa en los territorios indígenas. Lo anterior a pesar de que una funcionaria del DEI ha participado de las sesiones de la comisión del programa de la UCR.

Así mismo, no se encontró evidencia de un acercamiento con la Universidad Nacional quien opera la División de Educación Rural (DER) del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) de la Universidad Nacional de Costa Rica, que mantiene una oferta educativa para la formación de docentes en I y II Ciclos de la Educación General Básica, enfocada a las comunidades rurales, fronteras e indígenas del país, con el propósito de divulgar en los centros educativos y fortalecer la participación de estudiantes en estos programas.

Dicha situación deja en evidencia la inobservancia e incumplimiento del DEI a las funciones que tiene establecidas. Igualmente, no se está realizando una gestión activa y proactiva por parte del DEI con los centros de educación superior, desestimando un recurso valioso que propicia el mejoramiento de las competencias de aquellos funcionarios que imparten lecciones en esta temática.

Recomendación: Al Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional

16. Instruir a los directores regionales para que se divulguen los programas que están establecidos en lengua y cultura, tanto para centros educativos dentro de territorio indígena, como fuera de este, una vez que sean comunicados por el DEI y además, instruir que sean de aplicación obligatoria. Dichas acciones deben quedar evidenciadas de forma escrita. (*Plazo máximo 1mes*).

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

17. Ordenar al jefe del DEI establecer la coordinación necesaria con los centros de educación superior con el fin de contribuir a lograr la pertinencia curricular desde las diferentes áreas académicas: formación, investigación, extensión y producción. Además, establecer la coordinación necesaria con el propósito de divulgar los programas de estudio de estas universidades a los funcionarios y estudiantes indígenas y rurales. (*Plazo máximo 1mes*).

18. Ordenar al jefe del DEI diseñar y presentar ante las autoridades superiores y al Consejo Superior de Educación (CSE) el plan de estudios de la lengua y cultura Ngäbe para los distintos niveles, ciclos y modalidades educativas. Entre tanto se diseña el programa, establecer una guía y lineamientos claros de manera que los docentes cuenten con un instrumento oficial para impartir lengua y cultura. (*Plazo máximo 12 meses*).

3.2 Contextualización y Pertinencia Cultural

El DEI es la instancia responsable de asesorar desde el nivel central los procesos de contextualización curricular, además de coordinar la red de educación intercultural que debe estar constituida por: los jefes de los Departamentos de Asesoría Pedagógica de las Direcciones Regionales de Educación del país, los representantes de las oficinas del nivel central involucradas en la temática, así como directores y docentes de centros educativos.

Sin embargo, se determinó que únicamente las DREs de Santa Cruz-Nicoya-Liberia y Cañas, mantienen conformadas comisiones interculturales, en apego a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 33000 mismo que crea el programa "Vivamos la Guanacastequidad", sin embargo, tras la investigación se observó que aún no está conformada la red intercultural.

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Al respecto el DEI manifiesta que “...desde los inicios de la creación del Departamento de Educación Intercultural se cumplió con hacer llamado a las jefaturas de las Asesorías Pedagógicas para la conformación del equipo de Educación Intercultural en sus regiones, situación que no ha sido posible a la fecha en todas, a pesar de que en las jornadas de trabajo participaron las y los funcionarios de las Direcciones Regionales Educativas del país”.

En virtud de lo antes expuesto, se solicitó la remisión de los documentos que respaldan estas gestiones, no obstante, la información no fue suministrada, dejando en evidencia la ausencia de esfuerzos comprobatorios, de manera que la conformación de la red intercultural en las regiones educativas, sea una realidad.

En el mismo sentido, se consultó a las 27 direcciones regionales sobre el aporte en temas de interculturalidad y contextualización realizados por el DEI y 24 direcciones regionales coinciden en que no han recibido aportes en este tema y las tres restantes indican que el aporte recibido ha sido en temas indígenas.

Lo anterior a pesar que desde el 23 de julio al 7 de noviembre del año 2008 se llevó a cabo el primer congreso de educación intercultural en el cual se tomaron importantes acuerdos relacionados con el tema en estudio, y de ahí nace el documento denominado “*Educación e interculturalidad, lo propio, lo nuestro, lo de todos*” en donde se menciona que: “...contextualizar no es reducir la educación de lo nacional a lo local... sino un proceso que debe nutrirse precisamente del reconocimiento de la pluralidad cultural en la que hoy viven los jóvenes del mundo”.

Por otra parte y de acuerdo a la información extraída de los documentos suministrados por el DEI, se evidenció que la labor de apoyo y asesoramiento en temas de contextualización y pertinencia cultural se ha concentrado en las Direcciones Regionales de Coto, Limón y Santa Cruz, así como en las comunidades indígenas, dejando de lado las restantes direcciones regionales.

De acuerdo a lo expuesto, se denota el incumplimiento por parte del DEI a lo establecido en el Decreto Ejecutivo 38170 artículo 85, en cuanto a las funciones de establecer la logística que permita el asesoramiento y la capacitación de docentes, en educación intercultural, como consecuencia de dicha inacción se priva a los centros educativos la posibilidad de desarrollar una labor de calidad, en virtud de que la mayoría de las regiones adolecen de directrices claras para el desarrollo de las funciones que deben cumplir los equipos regionales, de manera que apoyen la labor docente de manera eficiente, con vistas a la contextualización y la pertinencia curricular y pedagógica.

De esta forma y a pesar que en el ámbito educativo el fenómeno inmigratorio está presente en la mayoría de las instituciones del país, tal y como se evidencia en el **anexo 8.2**, esta inacción del DEI se mantiene. Además, es importante traer a colación lo que indica el documento “*Directrices de la UNESCO sobre la educación intercultural*” el cual establece que;

La educación intercultural no puede ser un simple «añadido» al programa de instrucción normal”. Debe abarcar el entorno pedagógico como un todo, al igual que otras dimensiones de los procesos educativos, tales como la vida escolar y la adopción de decisiones, la formación y capacitación de los docentes, los programas de estudio, las lenguas de instrucción, los métodos de enseñanza y las interacciones entre los educandos, así como los materiales pedagógicos. Para lograrlo se pueden incorporar múltiples perspectivas y voces. Ejemplo importante de ello es la elaboración de programas escolares integradores que comprendan enseñanza acerca de las lenguas, las historias y las culturas de los grupos no dominantes.

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

19. Ordenar al Jefe del DEI construir una estrategia de contextualización y pertinencia curricular / pedagógica que involucre:

- La cobertura a nivel nacional.
- La logística necesaria y los niveles de coordinación, abarcando a todos los actores, incluyendo lo pertinente con el Consejo Superior de Educación.
- El establecimiento de guías, programas y materiales necesarios.
- La instauración de los procesos de socialización y asesoramiento, inclusive la calendarización de las actividades.

Una vez establecida dicha estrategia, darla a conocer por medios oficiales al Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional con el fin de coordinar aspectos de cumplimiento en las Direcciones Regionales. (*Plazo máximo 12 meses*).

Recomendación: Al Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional

20. Instruir a los directores regionales para que de acuerdo con la estrategia de contextualización y pertinencia curricular / pedagógica que lidere el Departamento Intercultural de la Dirección de Desarrollo Curricular se conforme la red de educación intercultural y además, establecer una estrategia de trabajo en conjunto con el DEI de manera que los equipos regionales sean fortalecidos en sus funciones. (*Plazo máximo 1mes*).

3.3 Capacitación y asesoramientos

En apego a las líneas estratégicas institucionales, específicamente en el numeral 10 “*Fortalecimiento integral de la educación indígena*”, el DEI incluye dentro del Plan de formación permanente las necesidades de capacitación enfocado principalmente en acciones de desarrollo profesional docente, para lo cual se impartió el curso denominado “*Formación para laborar en territorios indígenas*” requisito para ser nombrado de acuerdo al borrador del nuevo Manual de puestos indígenas para el título II.

No obstante, el Decreto Ejecutivo 38170 artículo 85 inciso b) establece como funciones básicas, el asesoramiento a diferentes entes por parte del DEI, entre ellos, los dirigidos a los asesores regionales en temas relacionados con la contextualización curricular, o bien, con procesos de pertinencia pedagógica, sin embargo, no se observa dentro del plan de formación permanente la planificación de estos asesoramientos.

Por otro lado, este plan tampoco contempla la actualización de conocimientos del personal administrativo del DEI. De acuerdo a la información suministrada por el jefe de este Departamento se debe a que “*Las capacitaciones las ofrece el IDP, hasta el momento no hemos recibido información de la Dirección del Instituto de Desarrollo Profesional ofreciendo capacitaciones sobre algún tema del interés para los funcionarios del DEI*”. En este sentido las Normas de Control Interno para el Sector Público en el numeral 2.4 Idoneidad del personal, instruyen sobre la necesidad de mantener el personal capacitado en temas acorde a los objetivos institucionales.

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

La ausencia de un plan de capacitación es consecuencia de una ineficaz coordinación entre la DDC y el DEI, en virtud de que no se planifica de forma eficiente las capacitaciones de los funcionarios. Por lo tanto, no se ejecuta la partida presupuestaria destinada para capacitaciones, lo cual provoca un desaprovechamiento de recursos los cuales están creados para mantener actualizado al personal en materia relacionada con sus funciones y de acuerdo a su especialidad.

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

21. Ordenar al jefe del DEI que elabore un plan de formación tomando en cuenta las necesidades de capacitación de los funcionarios del DEI. (*Plazo máximo 1 mes*).

22. Ordenar al jefe del DEI establecer un plan de capacitación para los asesores regionales en concordancia con las funciones de asesoramiento que establece el Decreto Ejecutivo 38170. (*Plazo máximo 1 mes*).

3.4 Material didáctico

En el año 2012 el DEI elaboró los siguientes módulos (*ver cuadro N° 2*) con el propósito de coadyuvar a los docentes en su labor diaria.

Cuadro N°2 Material didáctico			
Tipo de módulo	Año de emisión	Cantidad emitida	Cantidad distribuida
Indígena.	2012	10.000	2.505
Afro costarricense.	2011	9.700	2.814
Migración y Convivencia.	2012	9.700	2.683
Total de ejemplares		29.400	8.002

Fuente: Departamento de Educación Intercultural.

Sobre este aspecto es importante mencionar que el costo de estas impresiones se desconoce en la DDC, por cuanto de acuerdo a la información suministrada, no se utilizaron fondos del programa presupuestario 553.

Paralelamente se determinó que el proceso de distribución se realizó durante capacitaciones y talleres que realizó el departamento, no obstante, no se mantiene un inventario de estos documentos y según el dato suministrado por el jefe del DEI “*se estima que se habrán distribuidos unos 10.000 ejemplares en total*”. Es decir, podrían existir unos 19 400 ejemplares en bodega, sin embargo, no fue posible corroborar este dato, por cuanto este material se almacena en una bodega del DEI, que muestra un manejo inadecuado de este material (*ver anexo 8.3*).

La ausencia de un plan eficiente para distribuir estos documentos contraviene lo que establecen las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), en cuanto a la obligación de realizar conciliaciones periódicas que incluya el recuento físico de los suministros u otros almacenados en bodega. Además, el material almacenado en condiciones poco óptimas y en cajas sin distribuir provoca un uso ineficiente de los recursos, además, no hay una correcta y oportuna entrega a los destinatarios por lo tanto, no cumple con el fin para el que fue creado.

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

23. Ordenar al jefe del DEI que coordine la logística necesaria con el fin de distribuir el material bibliográfico que se mantiene en el departamento, posterior al levantamiento del inventario, de manera tal que se establezca el adecuado registro y control de las salidas y propicie el orden y la seguridad de los documentos, evitando su deterioro. (*Plazo máximo 1mes*).

4. CONTROL INTERNO

4.1 Control de viáticos

En la revisión de los formularios de liquidación de gastos de viaje del año 2016 se procedió a comparar las “Liquidaciones de Gastos de Viaje al Interior del País”, con el registro de marca y con el reporte denominado “Detalle de Viaje por Vehículo”, emitido por el sistema de monitoreo satelital NAVSAT Empresarial, instalado en los vehículos propiedad del MEP.

De los reportes extraídos del sistema, se constató que algunos funcionarios realizaron el cobro de viáticos de desayuno y cena aun cuando la salida o ingreso se realizó fuera de la franja horaria que establece el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para Funcionarios Públicos.

De igual manera, se constató que a pesar de que un funcionario del DEI recibió la capacitación para el uso del sistema de monitoreo satelital NAVSAT Empresarial, este no es utilizado como medio de verificación para el pago de viáticos, asimismo, en ocasiones los funcionarios toman como hora de inicio de la gira la marca de ingreso al edificio, lo que provoca el cobro de viáticos que no corresponden.

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

24. Instruir al jefe del DEI para que las liquidaciones de viáticos correspondientes a giras realizadas en los vehículos oficiales, sean revisadas contra el reporte del sistema de monitoreo satelital NAVSAT Empresarial, con el propósito de establecer la hora de inicio y finalización de la gira. (*Plazo máximo 1mes*).

4.2 Control de vacaciones

El control de vacaciones se registra mediante el sistema utilizado por el MEP, por lo cual el proceso se realiza de forma automatizada. De esta forma, al revisar el sistema se observó que se reportan funcionarios con periodos vencidos de vacaciones hasta con 51 días, (*ver cuadro3*).

Cuadro N°3				
Análisis del saldo de vacaciones, por funcionario				
Número de cédula	Disponible al 19-01-17	Mes cumple derecho	Días derecho	Periodos vencidos
401790408	37	Noviembre	26	1.42
602220523	49	Enero	26	1.88
109620516	51	Enero	26	1.96
602060170	46	Enero	26	1.77
602390180	27	Enero	26	1.04

Fuente: Sistema vacaciones web, incluido en el menú de aplicaciones SIGRH.

Lo anterior, contraviene lo que estipula el artículo 34 del Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Educación Pública N° 5771-E, en cuanto a la prohibición de acumular vacaciones, a excepción de los casos en que medie resolución razonada para casos absolutamente necesarios.

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

25. Girar una instrucción al Jefe del DEI para que los funcionarios que mantienen periodos vencidos de vacaciones, disfruten de este beneficio, en concordancia con la circular DRH-5329-2015-DIR, sobre los lineamientos referentes al goce de vacaciones. (*Plazo máximo 1mes*).

4.3 Control de Vehículos

El DEI mantiene asignado 3 vehículos, con los siguientes números de placas:

- 13-622 dañado desde el 7 de setiembre del 2016.
- 13-544 asignado a la Unidad de Coordinación del Subsistema de Educación Indígena del Despacho de la Ministra, no obstante, está siendo utilizado por el DEI.
- 13-546 Unidad de contextualización y pertinencia del DEI.

Según se pudo comprobar el DEI no mantiene un control que registre el estado físico en que sale e ingresa el automotor de las instalaciones, que contenga al menos, el número de placa, fecha y hora de salida y entrada, kilometraje de salida y de llegada, destino o lugares a visitar, nombre del conductor, estado del vehículo, jefe de misión y otros datos que se consideren relevantes para ejercer un control efectivo del bien.

Sobre lo indicado, la Ley General de Control Interno 8292, en su artículo 15, inciso b), señala el deber del jerarca y de los titulares subordinados de mantener los documentos y registros que coadyuven a la protección y conservación de todos los activos institucionales. No obstante, el deficiente control en el uso de los vehículos asignados al DEI, pone de manifiesto la inobservancia de la normativa aplicable, lo cual puede provocar un uso indebido de dichos activos y las operaciones para los cuales fueron asignados a este departamento.

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

26. Ordenar al jefe del DEI la instauración de un control sobre el uso de los vehículos, en donde se indiquen al menos los siguientes rubros: fecha y hora de salida y entrada, kilometraje de salida y de llegada, nombre del conductor, lugares visitados, estado del vehículo, justificación de la gira e información que se considere oportuna para el adecuado uso del bien. Además, este control debe estar debidamente firmado por el jefe de misión. (*Plazo máximo 1 mes*).

4.4 Control de archivo

El control de la correspondencia que se emite en el departamento se maneja de forma manual, este es llevado en un consecutivo en hojas sueltas en donde cada funcionario anota el oficio que requiere, (*ver imagen N°1*), sin que se consigne el objetivo del documento, y la fecha de este.

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Imagen N°1

301	302	303	304	305	306	307	308	309	310
311	312	313	314	315	316	317	318	319	320
321	322	323	324	325	326	327	328	329	330
331	332	333	334	335	336	337	338	339	340

Sobre lo anterior es importante indicar que para el año 2017 se modifica el instrumento, no obstante, este se continúa administrando de forma manual y cada asesor mantiene en custodia el documento que ha emitido, sin que a nivel del departamento se almacene una copia de forma digital. Esto a pesar de que el Manual de Procedimientos Archivísticos para los Archivos de Gestión del Archivo Central, instruye sobre el adecuado manejo de la documentación.

De igual manera, la correspondencia entrante y saliente que se archiva de forma física, tampoco cuenta con un sistema automatizado que permita ubicar la información de manera rápida y eficaz. Asimismo, el archivo físico se mantiene en un espacio asignado para este fin dentro del departamento, (*ver anexo 8.4.*), el cual evidencia un uso inadecuado de la documentación, contraviniendo lo que establecen las Normas de Control Interno para el Sector Público N-2-2009-CO-DFOE en el numeral 5.5 en cuanto al deber de los titulares subordinados de perfeccionar políticas y procedimientos de archivo apropiados para la preservación de los documentos e información de la institución.

Lo indicado obedece a la ausencia de procedimientos eficaces impide un acceso a la información, de una manera ágil y segura, y consecuentemente se propicia la pérdida de documentación así como el debilitamiento del sistema de control interno.

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

27. Ordenar al jefe del DEI, establecer un procedimiento para llevar el control de la correspondencia entrante y saliente de modo electrónico, de manera que el acceso sea ágil, seguro y esté centralizado, de tal forma que al menos dos funcionarios mantengan acceso a la misma. (*Plazo máximo 3 meses*).

28. Acatar los lineamientos establecidos en el Manual de procedimientos archivísticos para los archivos de gestión, de manera que permita un control adecuado para el manejo de la documentación. (*Plazo máximo 6 meses*).

29. Trasladar al Archivo Central del MEP y destruir los documentos que corresponda, en concordancia con las tablas de plazo del Archivo Nacional. Esto en cuanto estén formalizadas las tablas de plazos del Archivo Nacional. (*Plazo máximo 6 meses a partir de que se formalicen las tablas*).

4.5 Respaldo de información

Mediante consulta realizada por correo electrónico con fechas del 9 y 13 de febrero del 2017, se constató que a nivel de Dirección y de Departamento no se han girado instrucciones acerca de un mecanismo de respaldo de la información por medios electrónicos. Según respuesta suministrada se indicó que: “...se ha girado instrucciones en forma verbal a los funcionarios del Departamento de Educación Intercultural para que los documentos relevantes lo respalden en el correo oficial del Departamento. No se usan dispositivos, porque con el constante cambio tecnológico se pueden quedar obsoletos o se pueden dañar”.

Sin embargo, al solicitar los respaldos de la información a los funcionarios, no fue posible obtenerla, en virtud de que estas directrices no están dadas por escrito y tampoco se dispone de un dispositivo que permita llevar a cabo este proceso.

Paralelamente, en cuanto al respaldo de la información almacenada en el computador de los funcionarios, el Manual de Lineamientos del Uso de los Recursos Informáticos Institucionales en el numeral 9.3.1 y 9.3.7 instruyen sobre la obligación de realizar los respaldos así como la periodicidad con que deben llevarse a cabo.

Dado lo expuesto y ante la ausencia de lineamientos y dispositivos necesarios que permita a los funcionarios respaldar la información relevante que generan en el equipo asignado, podría provocar la pérdida de información valiosa, como oficios, reportes, informes, documentos financieros, nombramientos, gestión administrativa, procesos legales, entre otros.

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

30. Establecer un procedimiento interno de respaldo de la información por medios magnéticos y girar instrucciones por escrito de manera que éstos se lleven a cabo y se resguarden en lugar de acceso restringido, en el cual dos personas manejen las claves de accesos a la información, en procura de garantizar de manera razonable la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, de acuerdo como lo indica la normativa. (*Plazo máximo 1 mes*).

4.6 Plan Operativo Anual (POA)

En el Plan Operativo Anual del año 2015 se plantean dos áreas estratégicas a saber, “*Mejorar la calidad de la educación indígena costarricense y Revisar la oferta curricular vigente (evaluación, actualización de planes y programas de estudio y elaboración de propuestas)*”. Ambas áreas enfocadas en la educación indígena, consignadas así en el Plan Nacional de Desarrollo.

Así mismo, en el apartado *área específica* en el cual de acuerdo a la - Guía para la elaboración del POA y Presupuesto, emitido por el Departamento de Programación y Evaluación de la Dirección de Planificación Institucional- deben considerarse los objetivos y metas específicos de cada Dirección, el DEI plantea 7 objetivos a cumplir, de ellos, 3 están relacionados directamente con la población indígena, esta misma dinámica se observa para el año 2016.

De acuerdo a lo antes mencionado el POA del DEI está enfocado en proyectos de la Unidad de Educación Indígena, lo cual provoca que se desarrollen actividades en función de una población dejando por fuera otras labores que deben estar articuladas estrechamente con las funciones que le competen al departamento, por ejemplo las de la Unidad de contextualización y pertinencia cultural.

Recomendación: A la Directora de Desarrollo Curricular

31. Instruir al jefe del DEI para que el POA contemple proyectos relacionados con las funciones que se instituyen en el DE 38170, en donde se establezcan los objetivos a alcanzar para la Unidad de contextualización y pertinencia cultural. (*Plazo máximo 1mes*).

32. Incluir en el POA de la Dirección proyectos que sean consistentes con las funciones de la Unidad de Contextualización y Pertinencia Cultural. (*Plazo máximo 1mes*).

5. CONCLUSIONES

El Departamento DEI, nace con el fin de promover la diversidad cultural de cada región, generar aportes para la contextualización del currículo nacional, y coordinar aspectos relativos del currículo regional desde una perspectiva intercultural. No obstante, esta propuesta discurre en el escenario de una gestión divorciada, en lo esencial, de los principios normativos. Se evidencia una desatención de la jefatura a lo sustancial de sus funciones.

Con esta investigación, se determinó que el DEI ha concentrado su labor en temas que son resorte de otras dependencias, la falta de planificación y control por parte de la Administración a la cual se le ha depositado la responsabilidad de velar por la óptima gestión de los recursos públicos, ha permitido la intromisión del DEI en la distribución de códigos y la asignación de recursos en centros educativos fuera del territorio indígena, a pesar de que en ciertos casos no se requiere de este servicio.

Consideramos que el desafío fundamental del DEI está en vincular las propuestas de educación intercultural -función principal de su creación- entre los distintos actores del proceso escolar e incorporar elementos para mejorar el aprendizaje a fin de preservar el derecho de sus habitantes a obtener determinados niveles de educación.

Es necesario que la Administración consolide los órganos administrativos - que están normados- a la estructura ministerial de manera que se asignen las competencias según el marco regulatorio y que cada uno asuma su rol estratégico, asimismo es imperativo que el DEI se avoque a cumplir a cabalidad las funciones que le han sido asignadas.

6. PUNTOS ESPECÍFICOS

6.1 Origen

El presente estudio tiene su origen en el Plan de Trabajo de la Dirección de Auditoría Interna para el año 2016. La potestad para su realización -y solicitar la posterior implementación de sus recomendaciones- emana del artículo 22 de la Ley General de Control Interno, en el que se confiere a las Auditorías Internas la atribución de realizar evaluaciones de procesos y recursos sujetos a su competencia institucional.

6.2 Normativa Aplicable

Este informe se ejecutó de conformidad con lo establecido en la Ley General de Control Interno, las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público y las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, de la misma forma se tomó en cuenta la siguiente normativa:

- DE 38170, Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del MEP.
- DE 22072, Subsistema Indígena.
- DE 337801 Reforma al subsistema Indígena.

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

- Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- Manual de Procedimientos Archivísticos para los Archivos de Gestión del Archivo Central.

6.3 Discusión de resultados

El día 16 de enero del 2018 se presentó el informe borrador al Dr. Miguel Ángel Gutiérrez Rodríguez, Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional, al señor Reynaldo Ruiz Brenes, Director de Planificación Institucional, asimismo, el día 17 de enero del 2018 se expuso los resultados a la Licda. Rosa Carranza Rojas, Directora de Desarrollo Curricular, al Lic. Jose Víctor Estrada Torres, Jefe del Departamento de Educación Intercultural, por otro lado, el 26 de febrero del 2018, se remitió vía correo electrónico el borrador del informe a la señora Alicia Vargas Porras, Viceministra Académica, a quien designó la señora Ministra para atender a esta Dirección de Auditoría Interna para su valoración y observaciones.

Mediante los oficios DDC-0249-02-2018 y DRH-1081-2018-DIR la Dirección de Desarrollo Curricular, así como la Dirección de Recursos Humanos realizaron observaciones al informe borrador, mismas que pueden observarse en los anexos 8.6 y 8.7.

6.4 Trámite del informe

Este informe debe seguir el trámite dispuesto en el artículo 36 de la Ley General de Control Interno, N° 8292. 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.

7. NOMBRES Y FIRMAS

Licda. Daisy Chinchilla Valverde
Auditora Encargada

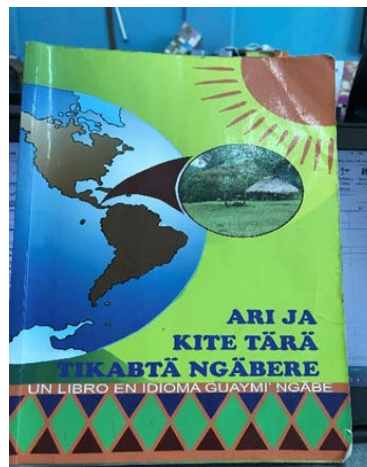
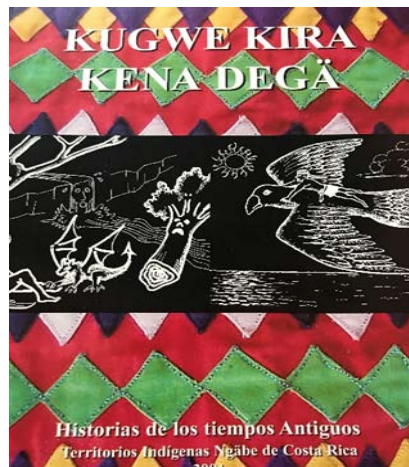
MBA. Sarita Pérez Umaña
Jefe Depto. Auditoría de Programas

MBA. Edier Navarro Esquivel
Auditor Interno a.i.

Estudio 58-2016

8. ANEXOS

Anexo 8.1



Anexo 8.2

**Estudiantes extranjeros matriculados en Educación Tradicional
Por Sexo, Según Dirección Regional
Dependencia Pública
2014-2016**

Dirección Regional	2014			2015			2016		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	31,247	15,914	15,333	28,860	14,868	13,992	27,561	13,937	13,624
San Carlos	3,947	1,973	1,974	3,468	1,784	1,684	3,421	1,721	1,700
Alajuela	3,120	1,623	1,497	3,211	1,688	1,523	2,754	1,424	1,330
San José Central	3,029	1,513	1,516	2,403	1,304	1,099	2,171	1,065	1,106
San José Oeste	2,782	1,425	1,357	2,779	1,411	1,368	2,578	1,284	1,294
Heredia	2,482	1,270	1,212	2,331	1,191	1,140	2,245	1,106	1,139

Fuente: Departamento de análisis estadístico MEP.

Anexo 8.3



Anexo 8.4



INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

8.6 Observaciones realizadas por la DD, al Borrador del Informe Estudio 58-16 Oficio DDC-0249-02-2018

Situación Expuesta por la Administración	Se acoge	Observaciones por parte de la Dirección de Auditoría Interna
<p>La Administración propone, con respecto a la recomendación 4, lo siguiente:</p> <p><i>No es posible atender esta recomendación por cuanto extralimita las funciones asignada a esta Dirección y sus Departamentos, toda vez que la misma Dirección de Auditoría Interna induce al incumplimiento el artículo 11 constitucional señala "Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir con los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella"; así las cosas, la recomendación no debe estar dirigida a esta Dirección, sino, al Viceministerio de Planificación o las Direcciones Regionales de modo tal que en la relación de la misma, se incluya como posibilidad de solicitud de apoyo técnico al Departamento de Educación intercultural (DEI), pero no procede que esta Dirección gire una disposición en un ámbito que por funciones no es resorte ni de la oficina de Dirección ni del DEI, mucho menos con firma de la Dirección, en virtud de que el decreto 38170 artículo 85 inciso "j", únicamente posibilita esta coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, no, con las Direcciones Regionales; así las cosas se considera que las necesidades de recurso humano indígena en los centros educativos fuera del territorio, efectivamente deben responder al análisis y criterio que establecen las Direcciones Regionales, quienes aportan el estudio que determina la necesidad del recurso humano. Ahora bien, es la Dirección Regional quien debe dirigir la solicitud y el estudio realizado al Departamento de Recursos Humanos y al existir en el mismo una Unidad Indígena, corresponde a esta instancia valorar y definir si procede la apertura de códigos para satisfacer la necesidad de ese recurso humano. Por tanto, la Dirección de Desarrollo Curricular, a través del Departamento de Educación Intercultural, podría atender consultas de la Unidad Indígena para mejor resolver esa instancia.</i></p>	<p>Parcial</p>	<p>Posición de la Auditoría Interna: Esta Dirección de Auditoría Interna concuerda con el argumento que se indica en el artículo 11 de la Constitución Política de Costa Rica, el cual señala que "Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir con los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella";(...), y precisamente con el propósito de corregir la extralimitación de funciones en el accionar del Jefe del Departamento de Educación Intercultural es que se gira esta recomendación. Por lo tanto, la recomendación se define de la siguiente forma:</p> <p>4. Emitir una disposición al Jefe del DEI para que todo aporte en temas relacionados con la necesidad de recurso humano indígena en los centros educativos fuera de territorio, se origine en una solicitud expresa de los directores regionales acerca de la necesidad del recurso, además debe ir con el refrendo de la Dirección de Desarrollo Curricular, con el fin de propiciar la articulación y correlación de los procesos. (Plazo máximo 1mes).</p>
<p>La Administración propone, con respecto a la recomendación 12, lo siguiente:</p> <p><i>Es necesario cambiar la redacción por cuanto las funciones señaladas al DEI en el decreto 38170 artículo 85 inciso "f", se hace referencia a la asesoría técnica, no así a la capacitación, actividad que no es resorte de esta Dirección, sino, del Instituto de Desarrollo Profesional, por lo que la recomendación o bien debe ser al IDP o compartida en responsabilidad desde el ámbito de las funciones de cada instancia, o bien, cambiar la redacción de la recomendación.</i></p>	<p>No</p>	<p>Posición de la Auditoría Interna. La Dirección de Auditoría Interna rechaza el argumento planteado por la Administración en virtud que el Decreto 37801 en el inciso g) indica: "Coordinar con el Instituto de Desarrollo Profesional "Uladielao Gámez el desarrollo de programas específicos para la formación continua del personal docente del MEP desde una perspectiva intercultural". Por lo tanto la recomendación claramente establece que debe ser de forma coordinada con el IDPUG</p>

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

<p>La Administración propone, con respecto a la recomendación 13, lo siguiente:</p> <p><i>El plazo propuesto no es razonable, se requiere al menos 6 meses para construir las guías, 4 meses para su validación con los territorios y la mejora de las mismas y 6 meses más para desarrollar asesorías técnicas para su implementación. Asimismo, es importante que la recomendación especifique a cuáles etnias se deben atender toda vez que el Consejo Superior de Educación ya aprobó de manera oficial varios programas de estudio, entre ellos, Ngabe y Boruca.</i></p>	<p>Parcial</p>	<p>Criterio de la Auditoría Interna: Se acepta la ampliación del plazo de cumplimiento de la recomendación y con respecto a las etnias que se deben atender, es importante que se establezcas las guías para aquellas etnias que no las tengan aún.</p>
<p>La Administración propone, con respecto a la recomendación 16, lo siguiente:</p> <p><i>Si bien se debe establecer coordinación con los centros de educación superior, se considera que es el DEI, quien debe determinar cuáles son las necesidades existentes y buscar el apoyo y coordinación de las universidades en alguna de las áreas académicas mencionadas; no necesariamente en todas las que se especifican. Por otra parte, la coordinación para divulgar los programas de estudio, constituye un apoyo del DEI a las universidades, no una obligación; dado que son los Departamentos de Orientación los encargados de desarrollar todo lo relacionado con la parte vocacional y profesional de los estudiantes, asimismo, debe incluirse al Departamento de Orientación Educativa y Vocacional de la Dirección de Vida Estudiantil según funciones del decreto 38170-MEP artículo 114.</i></p>	<p>No</p>	<p>Criterio de la Auditoría Interna: Se rechaza el argumento propuesto por la Administración, precisamente porque el Decreto 38170 en el artículo 84, incisos g) y e) indican que son funciones del Departamento de Educación Intercultural:</p> <p><i>g) Coordinar con los centros de Educación Superior para que en la formación de educadores y educadoras se considere la educación intercultural con el fin de contribuir a lograr pertinencia curricular desde las diversas áreas académicas: formación, investigación, extensión y producción.</i></p> <p><i>e) Coordinar con la Dirección de Vida Estudiantil los procesos de diálogo intercultural con los niños, niñas y adolescentes con el fin de realizar propuestas pedagógicas que incluyan la perspectiva de dichos grupos etarios.</i></p>
<p>La Administración propone con respecto a la recomendación 17, lo siguiente:</p> <p><i>Mediante acuerdo 05-72-2017 del Consejo Superior de Educación se aprobó el programa de estudio de lengua Ngabe, razón por la cual se hace innecesaria la recomendación en este aspecto en particular, por lo que la recomendación. En relación con el programa de estudio de cultura Ngabe se acoge la recomendación de presentación a las autoridades en el plazo de un mes, no obstante, para efectos de las guías, el plazo propuesto no es razonable, se requiere al menos 6 meses para construirla, 4 meses para su validación con los territorios y la mejora de la misma y 6 meses más para desarrollar asesorías técnicas para su implementación</i></p>	<p>Parcial</p>	<p>Criterio de la Auditoría Interna: Se rechaza la propuesta, en virtud que en el momento de realizar el estudio el programa no estaba aprobado, por lo tanto se mantiene, para esto le corresponderá en la Fase de Seguimiento de esta Auditoría Interna, realizar la verificación de las acciones que se enmarcan fuera del alcance del estudio y con ello validar la razonabilidad de dicho accionar.</p> <p>Por otra parte en cuanto a las guías se acepta ampliar el plazo a 12 meses.</p>
<p>La Administración propone con respecto a la recomendación 18, lo siguiente:</p> <p><i>El plazo propuesto no es razonable, se requiere al menos 4 meses para construir la estrategia, 3 meses para su validación con instancias de oficinas centrales y de las direcciones regionales y la mejora de las mismas, 2 meses más para coordinar los procesos logísticos propios de la estrategia y 6 meses más para desarrollar asesorías técnicas para su implementación y cumplimiento</i></p>	<p>Parcial</p>	<p>Posición de la Auditoría Interna: Se acepta parcialmente la ampliación del plazo de cumplimiento de la recomendación, se establecen 12 meses para su cumplimiento.</p>

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

<p>La Administración propone con respecto a la recomendación 21, lo siguiente:</p> <p><i>Esta solicitud no corresponde con los mecanismos ya establecidos por el Instituto de Desarrollo Profesional, por cuanto, a nivel de Direcciones Regionales deben identificar sus propios procesos de desarrollo profesional de acuerdo con sus carencias y solicitarlo a las instancias centrales, por medio de los lineamientos que se tienen para el efecto, por lo que la recomendación debe dirigirse al Viceministerio de Coordinación y Planificación Regional, previa consulta informada sobre el mecanismo al IDP. Asimismo, no se brinda un sustento sobre aspectos sustanciales para los cuales el DEI atienda la recomendación, por cuanto no señala temática, procesos o acciones prioritarias, que se espera tendría un informe de Auditoría. Por su lado, se falta a la verdad cuando señala "este plan tampoco contempla la actualización de conocimientos del personal administrativo del DEI", pues según circular IDP-DGA-359-2017 no procede atender este personal y no existe ningún otro lineamiento por parte de la instancia que por funciones atiende capacitación para ese sector; en virtud de ello resulta inexacta la aseveración "es consecuencia de una ineficaz coordinación entre la DDC y el DEI", aunado a que la auditora encargada se le suministraron copias de oficios donde solicita a los Departamentos de esta Dirección que proyectos sus espacios de desarrollo profesional, por lo que la DDC sí cumple, pero atiende únicamente lo que los Departamentos solicitan.</i></p>	No	<p>Posición de la Auditoría Interna : El Decreto Ejecutivo 38170 establece como una función del DEI lo siguiente: <i>b) Asesorar, en coordinación con las Direcciones Regionales de Educación y la Dirección de Planificación Institucional, a los Departamentos de Asesoría Pedagógica el desarrollo de procesos de investigación regional para la contextualización curricular correspondiente</i>", por lo tanto, le corresponde al DEI establecer el cronograma y presentarlo a la DPI para que coordinadamente se asesore a los asesores regionales sobre temas de contextualización curricular, tal y como lo establece la norma.</p> <p>Por otra parte, la circular IDP-DE-413-2017 "Capacitación Título Primero", deja sin efecto la circular IDP-DGA-359-2017, de esta manera la información incluida en el informe comprende las acciones ejecutadas en el periodo 2016. Por lo tanto no se acepta el argumento en cuanto a que esta Dirección de Auditoría Interna <i>falta a la verdad</i> y tampoco se recibe el argumento que lo consignado en el borrador de informe <i>es información inexacta</i>.</p>
<p>La Administración propone con respecto a la recomendación 24, lo siguiente:</p> <p><i>No procede que la recomendación sea a la Dirección como tal, toda vez que los funcionarios tienen como jefatura inmediata al propio Departamento y el artículo 32 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil dispone que " los Jefes respectivos están en la obligación de autorizar el pleno goce de este derecho a sus subalternos, y disponer el momento en que éstos lo disfruten, debiendo programar /a s dentro de las quince semanas siguientes al advenimiento del derecho y otorgarlas antes de que se cumpla un nuevo período" , por lo que la recomendación debe ser dirigida a la Jefatura del DEI. Por su lado, en cuanto Jefatura, la recomendación ya fue atendida mediante oficio DDC-0208-01-2018 y DDC –DEI- 013-2018.</i></p>	Parcial	<p>Posición de la Dirección de Auditoría Interna: La recomendación se mantiene, no obstante, se modifica en cuanto a que la Directora de la DDC gire una instrucción al Jefe del DEI para que éste coordine que los funcionarios con periodos vencidos disfruten de este beneficio, quedando de la siguiente forma:</p> <p>24. Girar una instrucción al Jefe del DEI para que los funcionarios que mantienen periodos vencidos de vacaciones, disfruten de este beneficio, en concordancia con la circular DRH-5329-2015-DIR, sobre los lineamientos referentes al goce de vacaciones. (Plazo máximo 1mes).</p>
<p>La Administración propone con respecto a la recomendación 25, lo siguiente:</p> <p><i>Se acoge la primera parte de la recomendación, no obstante, en relación con la boleta de ruedo (que no se denomina así, sino, orden de ruedo), por disposiciones del Departamento de Transportes, debe ser firmada únicamente por el Jefe de Transporte y el Jefe del Departamento que lo utiliza, no así por el Jefe de Misión, por lo que no es posible atender este último punto, toda vez que ya hay un procedimiento establecido al respecto</i></p>	Parcial	<p>Posición de la Dirección de Auditoría Interna: Se modifica la redacción, para que se interprete que el control que se establezca para el uso del vehículo del departamento, es el que debe estar firmado por el jefe de la misión. Quedando de la siguiente manera:</p> <p>25. Ordenar al jefe del DEI la instauración de un control sobre el uso de los vehículos, en donde se indiquen al menos los siguientes rubros: fecha y hora de salida y entrada, kilometraje de salida y de llegada, nombre del conductor, lugares visitados, estado del vehículo, justificación de la gira e información que se considere oportuna para el adecuado uso del bien. Además, este control debe estar debidamente firmada por el jefe de misión. (Plazo máximo 1 mes).</p>

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

<p>La Administración propone con respecto a la recomendación 28, lo siguiente:</p> <p><i>Es importante señalar que mediante oficio AC-059-2017 de la oficina de Archivo Central indica que no se están atendiendo solicitudes de la Dirección Curricular. El oficio supra citado señala: " Sin embargo, debido a la solicitud de la Auditoría Interna la cual está realizando en la regionales e instituciones educativas un estudio de gestión documental, se incluyó en el POA de este año el proyecto de elaboración de la Tabla de Plazos Homóloga para /os Centros Educativos; (. ..) y por el poco personal con que cuenta esta dependencia se nos hace imposible continuar con la asesoría iniciada en la Dirección Curricular y sus departamentos" . En virtud de ello, la Dirección de Auditoría Interna debe considerar esta situación en la redacción de la recomendación, toda vez que el cumplimiento de la misma no está supeditada al accionar del DEI, sino, en el funcionamiento de otras instancias.</i></p>	Parcial	<p>Posición de la Dirección de Auditoría Interna: Aceptamos el argumento presentado por la Administración y lo compartimos, sin embargo, la recomendación es clara al establecer que se efectuará el proceso de traslado de los documentos en el momento que las tablas estén formalizadas, por lo tanto la recomendación se mantiene de la siguiente forma:</p> <p>28.Trasladar al Archivo Central del MEP y destruir los documentos que corresponda, en concordancia con las tablas de plazo del Archivo Nacional. Esto en cuanto estén formalizadas las tablas de plazos del Archivo Nacional. <i>(Plazo máximo 6 meses a partir de que se formalicen las tablas).</i></p>
---	---------	--

8.7 Observaciones realizadas por la DRH al Borrador del Informe Estudio 58-16 oficio DRH-1081-2018-DIR

Situación expuesta por la Administración	Se acoge	Observaciones de la Dirección de Auditoría Interna
<p>La Administración propone, con respecto a la recomendación 8, ajustar la redacción en lo siguiente:</p> <p><i>8. Diseñar un procedimiento que permita aumentar sustancialmente la probabilidad de éxito en la contratación del candidato idóneo y que norme el nombramiento de los docentes en la especialidad de lengua y cultura fuera de territorio.</i></p> <p><i>Por otra parte, la Dirección de Recursos Humanos debe solicitar a la Dirección Secretaría Técnica y Coordinación Regional, del Viceministerio de Planificación y Coordinación Regional, se implemente una política coordinada entre el Departamento de Servicios Administrativos y Financieros y los supervisores de circuito respectivos de cada Dirección Regional de Educación que cuente con la población indígena para brindar Servicio Educativo Itinerante del Lengua y Cultura, ubicados en los Centros Educativos que estén fuera del Territorio.</i></p> <p><i>La Dirección de Recursos Humanos debe presentar la solicitud formal ante la Dirección General del Servicio Civil (Ente Rector en materia de concursos docentes) la conformación de un registro de oferentes calificados indígenas, con el cual se establezcan los predictores que definen la idoneidad de los oferentes calificados, para ocupar puestos docentes para atender el Programa Itinerante de Educación Indígena, especialidad Lengua y/o Cultura. (Plazo máximo 3 meses).</i></p>	Parcial	<p>Posición de la Dirección de Auditoría Interna: Se coincide en variar parcialmente la recomendación, a saber :</p> <p>-Diseñar un procedimiento que permita aumentar sustancialmente la probabilidad de éxito en la contratación del candidato idóneo y que norme el nombramiento de los docentes en la especialidad de lengua y cultura fuera de territorio. Para ello deben solicitar a la Dirección de Gestión y Desarrollo Regional (DGDR), del Viceministerio de Planificación y Coordinación Regional, se implemente una política coordinada entre los Departamentos de Servicios Administrativos y Financieros y los supervisores de circuitos respectivos de cada Dirección Regional de Educación, que cuente con los registros actualizados de población indígena fuera de territorio, de manera que permita nombrar el recurso necesario para brindar el servicio itinerante de lengua y cultura.</p> <p>Y se accede a incluir una recomendación más, de la siguiente forma:</p> <p>-Solicitar de manera formal a la Dirección General del Servicio Civil (ente rector en materia de concursos docentes) la conformación de un registro de oferentes calificados indígenas, con el cual se establezcan los predictores que definen la idoneidad de los oferentes calificados, para ocupar puestos docentes para atender el Programa Itinerante de Educación Indígena, especialidad Lengua y/o Cultura. (Plazo máximo 3 meses).</p>

INFORME 18-18 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

<p>La Administración propone, con respecto a la recomendación 9, ajustar la redacción en lo siguiente:</p> <p><i>9. La Dirección de Recursos Humanos debe solicitar a la Dirección Secretaría Técnica y Coordinación Regional, del Viceministerio de Planificación y Coordinación Regional, para coordinar con el Departamento de Educación Intercultural de la Dirección de Desarrollo Curricular que con base en la carreras universitarias reconocidas como afines para las especialidades de lengua y/o cultura, de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. DG-143-2015 (Lengua y/o Cultura Indígena), se desarrolle un plan de medición en lo correspondiente al tiempo prudencial desde la perspectiva técnica curricular, donde se determine el avance en la formación académica del docente nombrado, parámetros que permitirán medir el derecho a la prórroga o no del nombramiento interino de conformidad con lo dictado en el Decreto Ejecutivo No. 37801-MEP, en el Artículo No. 6, inciso b). (Plazo máximo 3 meses).</i></p>	NO	<p>Posición de la Dirección de Auditoría Interna: Se rechaza el argumento y mantiene el criterio inicial de la recomendación, la cual indica textualmente:</p> <p>9. Establecer como requisito obligatorio la presentación del plan de estudios a seguir para los funcionarios nombrados, como docentes, en el servicio itinerante de lengua y cultura que no han concluido sus estudios. Además, establecer el mecanismo para darle seguimiento al cumplimiento del mencionado plan, de tal forma que de no cumplirse con éste, no podrán ser nombrados en el siguiente curso lectivo. (Plazo máximo 3 meses).</p>
<p>La Administración propone, con respecto a la recomendación 10, ajustar la redacción en lo siguiente:</p> <p><i>10. Realizar un análisis exhaustivo en conjunto por parte de los Supervisores y los Jefes de los Departamentos de Servicios Administrativos y Financieros de las Direcciones Regionales de todos los nombramientos de docentes que impartirán lecciones en el Programa Itinerante de Educación Indígena, especialidad Lengua y/o Cultura, realizados en centros educativos fuera de territorio indígena, llevando a cabo un proceso sistematizado, donde el Departamento Formulación Presupuestaria-DPI avale anualmente la continuidad de Servicio, evaluando y asociando cada puesto a los Centros Educativos o sedes centrales y complementarias que requieran el servicio, con lo cual permita subsanar las inconsistencias detectadas en el nombramiento de estos docentes. (Plazo máximo 1mes).</i></p>	NO	<p>Posición de la Dirección de Auditoría Interna: Se rechaza el argumento en virtud que lo que se pretende es subsanar las inconsistencias existentes en el nombramiento de dichos docentes y mantiene el criterio inicial de la recomendación, la cual indica textualmente:</p> <p>10. Realizar un análisis exhaustivo en conjunto con los Departamentos de Servicios Administrativos y Financieros de las Direcciones Regionales de todos los nombramientos de docentes en el servicio itinerante realizados en centros educativos fuera de territorio indígena, que permita subsanar las inconsistencias detectadas en el nombramiento de estos docentes. (Plazo máximo 1 mes).</p>
<p>La Administración propone, con respecto a la recomendación 11, ajustar la redacción en lo siguiente:</p> <p><i>11. La Dirección de Recursos Humanos debe solicitar a través de la Dirección Secretaría Técnica y Coordinación Regional que los Asesores Regionales de Educación Indígena y los Supervisores de los Circuitos respectivos de cada Territorio Indígena, en común acuerdo con la asesoría de los CLEI desarrollar un instrumento para someterlo a revisión y aval de los Asesores Nacionales de Educación Indígena de la Departamento de Educación Intercultural, de manera que se estandarice una herramienta aplicable de medición a los 24 Territorios Indígenas en el dominio del idioma materno y el conocimiento de la cultura étnica, sin embargo, se debe hacer la salvedad que hay lenguas que se encuentran en proceso de revitalización, por lo que se requiere utilizar ítems diferentes de medición. (Plazo máximo 1mes).</i></p>	Parcial	<p>Posición de la Dirección de Auditoría Interna:</p> <p>Se acepta parcialmente el argumento en virtud que la implementación de la prueba debe ser de forma coordinada entre las diferentes instancias involucradas en este proceso, aunado se procede a rectificar la recomendación de la siguiente forma:</p> <p>11. Desarrollar, en coordinación con la Dirección de Gestión y Desarrollo Regional (DGDR) del Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional, el Departamento de Educación Intercultural y en común acuerdo con los Consejos Locales de Educación Indígena, una prueba técnica estandarizada que permita medir el manejo de la lengua y cultura de los oferentes para impartir estas materias. (Plazo máximo 2 mes).</p>

Estudio 58-2016