
Contenido

Tabla de contenido	1
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Origen	3
1.2 Objetivo general	3
1.3 Alcance	3
1.4 Limitaciones	3
1.5 Comunicación de resultados	3
2. COMENTARIOS	3
2.1 Riesgos relativos a Infraestructura (Terrenos, Edificio y equipo adyacente)	4
2.1.1 Espacio perimetral	4
2.1.2 Espacios de Higiene	4
2.1.3 Espacios para Instrucción.	4
2.1.4 Espacios para recorrido interno y recreación	5
2.1.5 Seguridad de instalaciones	6
2.2 Riesgos relativos al impacto de la efectividad académica	7
2.2.1 Índices de comportamiento estudiantil	7
2.2.2 Abordaje de necesidades psicosociales del estudiante	8
2.2.3 Innovación tecnológica	8
2.3 Riesgos relativos al ejercicio directivo	9
2.3.1 Ámbito de supervisión	9
2.3.2 Perfil de competencias directivas	9
2.3.3 Clima Laboral	10
2.3.4 Sistema de información	11
2.3.5 Prácticas de supervisión ejercida por distintos niveles organizativos	11
2.4 Riesgos relativos a la administración financiera	14
3. CONCLUSIÓN	15
4. RECOMENDACIONES	16
<i>En relación con la naturaleza de la problemática global.</i>	<i>16</i>
<i>En relación con los Riesgos relativos al impacto de la efectividad académica. (ver comentario 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3).</i>	<i>17</i>

Al desarrollo por la educación

<i>En relación con los Riesgos relativos al ejercicio directivo. (ver comentario 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3, 2.3.4, 2.3.5, 2.3.5.1, 2.3.5.2, 2.3.5.3).....</i>	<i>17</i>
<i>En relación con los Riesgos relativos a la administración financiera. (ver comentario 2.4).....</i>	<i>18</i>
<i>Anexos</i>	<i>20</i>
Índice de Cuadros y Gráficos	
Cuadro 1 horario de vigilantes.....	7
Cuadro 2 Matricula inicial y final, deserción y repitencia	8
Gráfico 1 Evolucion índices de cobertura y exclusión periodo 2006-2009.....	8
Cuadro 3 Distribución del personal por unidades académicas y administrativas CTP El Role.....	9

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Origen

El estudio se origina en el programa anual de trabajo de la Auditoría Interna para el año 2010, en el cual se incorpora la evaluación integral del CTP de El Roble, Puntarenas.

1.2 Objetivo general

Evaluar la razonabilidad y naturaleza de los riesgos estratégicos y operativos latentes en la dinámica institucional del CTP de El Roble, Puntarenas.

1.3 Alcance

El análisis abarca el comportamiento administrativo de los procesos de trabajo del periodo 2006-2009 y su realización fue apegada a lo establecido en Ley General de Administración Pública, Ley General de Control Interno Nº 8292. El Manual de las Normas Generales de Control Interno y demás normativa aplicable. El estudio fue elaborado por la Licda... bajo la dirección del Lic..., Jefe del Departamento de Auditoría de Programas

1.4 Limitaciones

El ambiente de inestabilidad que ha caracterizado la administración del CTP El Roble, es un factor limitante desde el punto de vista metodológico en el desarrollo de una evaluación integral, razón por la cual su dimensión se circunscribió a un diagnóstico situacional.

1.5 Comunicación de resultados

En reunión efectuada el día 25 de noviembre de 2010 en las instalaciones del Colegio Técnico Profesional del Roble de Puntarenas, se expuso al Lic. ..., Director Regional, Lic. ..., Supervisor circuito 01, Lic. ..., Presidente Junta Administrativa, Lic. ..., Asesor Legal DREP, Licda. ..., Asistente de Dirección, profesor ..., Coordinador Técnico, Lic. ..., Director de la Institución, los resultados y recomendaciones del estudio, con el propósito de conocer los comentarios y puntos de vista acerca del informe.

2. COMENTARIOS

En el funcionamiento de un colegio técnico existen, como en toda organización, áreas claves en las que un buen o mal desempeño tiene implicaciones sustanciales, positivas o negativas, en su crecimiento y desarrollo. Las áreas claves de trabajo que se identificaron fueron: Infraestructura, Efectividad académica, Ejercicio directivo y Administración financiera

2.1 Riesgos relativos a Infraestructura (Terrenos, Edificio y equipo adyacente)

El campus constituye un elemento estético que apuntala la imagen del centro educativo ante el usuario actual y potencial; en el CTP El Roble se cuenta con un terreno propio de un poco más de 9 hectáreas, aunque el área construida es solamente de un 30%. El inmueble, como un todo presenta una serie de características en su superficie exterior, cuya valoración se explica a continuación.

2.1.1 Espacio perimetral

Malla: La malla que rodea el perímetro tiene aberturas en distintas áreas.

Acopio de basura: La basura se encuentra amontonada por todo el centro educativo, en virtud de que el área seleccionada para este fin permanece saturada, generando con ello un ambiente maloliente e invadido de moscas. (Fotos 9,10 y 11)

2.1.2 Espacios de Higiene

Servicios sanitarios: Las baterías de servicios sanitarios en su mayoría no reúnen condiciones óptimas para su uso recurrente. (foto 5)

Depósitos de agua: En los alrededores del colegio se encuentra agua estancada, lo que propicia el incubamiento de larvas del mosquito transmisor del dengue. (foto 1)

Lavaderos de manos: Las pilas para el lavado de manos y toma de agua tienen moho y están impregnadas de suciedad. (fotos 12,13 y14)

Extractores de grasa: Su función se ve eclipsada por la suciedad que las caracteriza. (foto 24)

2.1.3 Espacios para Instrucción

Aulas. Las lecciones se imparten en espacios cada vez más derruidos por el abandono, parte de las pizarras están destruidas, los pupitres están deteriorados y los bombillos sin un ajuste al techo. (fotos 2, 3, 4 y 6). Algunos espacios que en el pasado fueron aulas, son utilizados ahora como bodega en donde se tienen archivos, sillas escritorios, que por lo general son para desecho. (foto 17,18 y 19).

Taller de mecánica automotriz. Aunque el amontonamiento del material podría ser comprensible, en general se percibe poco orden y el vacío de un

patrón logístico. En ningún momento se pudo verificar que los alumnos estuviesen recibiendo lecciones. (fotos 15 y 16)

2.1.4 Espacios para recorrido interno y recreación

Pabellones: Están ayunos de pintura y de zonas verdes para el esparcimiento de los estudiantes.

Soda: No aplican lineamientos de higiene y manipulación de alimentos, pues se encontraron ollas en el piso, recipientes con alimentos y la comida que venden a los estudiantes está expuesta sin cobertores de ninguna índole (fotos 20, 21, 22 y 23); a su alrededor se colocan basureros sin tapa y la basura se encuentra tirada en el suelo sin un tratamiento adecuado para el manejo de desechos. (fotos 25 y 26). El local donde funciona la soda no dispone del permiso de funcionamiento puesto que un grupo de requisitos mínimos para operar en condiciones básicas no se han satisfecho. Esta situación es contraria al decreto 30029-MEP Reglamento para el Funcionamiento y Administración de las Sodas de los Centros Educativos, que en su artículo 6 condiciona lo siguiente: *“El contrato de concesión de la soda producirá efectos jurídicos una vez que el concesionario cuente con el respectivo permiso sanitario de funcionamiento extendido por el Ministerio de Salud.”*

Zona de área verde: El zacate de las áreas verdes de los límites traseros presenta una altura considerable, lo que denota que lleva un buen tiempo sin ser podado.

2.1.5 Otros espacios

Techo y canoas: En algunos cuadrantes hay falta de cielo raso y canoas, mientras que en las áreas en donde existen, se encuentran muy deteriorados (con aberturas visibles).

Cableado eléctrico: Una gran cantidad de cables eléctricos están expuestos sin forro aislante. (fotos 7 y 8)

En términos generales, las condiciones prevalecientes ofrecen una sensación de abandono lo que impide la armonización del esfuerzo de reflexión intelectual con la integridad física de un campus educativo; también se vuelven puntos focales de alto riesgo para la salud personal, dada la eventual propagación de enfermedades y accidentes a que están expuestas las personas que transitan diariamente por la edificación.

Esto surge porque se adolece de la ausencia de visión estratégica y de una escasa capacidad de reacción, reflejada en la omisión de un programa de mantenimiento, situación imperante desde algún tiempo atrás. Esa

inacción comprende a la Dirección Regional de Educación de Puntarenas (DREP), que pese a priorizar reiteradamente en los planes operativos de los años 2007, 2008 y 2009, el logro de metas en materia de infraestructura educativa y de mantenimiento, reparación, ampliación y obra nueva, no se demuestra que le haya dado el seguimiento necesario a su cumplimiento, por lo que dichos planes no pasan de ser declaraciones escritas para llenar un trámite.

El estado deplorable en que se encuentra la planta física y sus exteriores, violenta un conjunto de normas regulatorias en relación con el tema. Así por ejemplo, el Reglamento de Juntas de Educación y Administrativas plantea las siguientes obligaciones en el artículo 8, inciso b: *“Velar por el buen estado, construcción y mejora de la planta física de las instituciones a su cargo, así como por la conservación y protección de los bienes muebles.”*

Adicionalmente, la Ley General de Salud Nº5395 en su artículo 39 establece: *“El propietario y el encargado de bienes muebles o inmuebles deberán evitar las molestias y daños que puedan derivarse, para la salud de terceros, de la mala calidad o mal estado de conservación o de higiene de tales bienes...”*

El Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo en su artículo 10º establece lo siguiente:

- Los locales de trabajo deberán llenar, en lo relativo a ubicación, construcción y acondicionamiento, los requisitos de seguridad e higiene que demanden la seguridad, integridad, salud, moral y comodidad de los trabajadores y cumplir, en especial, lo que establecen el presente Reglamento y cualesquiera otras disposiciones reglamentarias sobre la materia.

2.1.5 Seguridad de instalaciones

Bajo ese panorama, se acrecienta la dimensión que tiene la criticidad social de la circunscripción geográfica donde se ubica la institución. Esta es un área a cuyo derredor hay localidades que poseen una típica problemática urbano-marginal que la convierte en una zona de alto riesgo, desde el punto de vista de incidencia delincuencia. El XV Informe del Estado de la Nación indica al respecto *“Por regiones, la pobreza total aumentó....Los mayores aumentos se dieron en la Pacífico Central (4,9 puntos porcentuales)...Por otra parte, la incidencia delictiva varía considerablemente según la región geográfica. La Región Pacífico Central con un 22.8%.”*

La seguridad interna descansa en un personal de vigilancia compuesto de 4 puestos nombrados en propiedad, los cuales rotan con horario alterno, según se detalla a continuación:

Cuadro 1
Horario de los vigilantes

Nombre y Apellidos	Lunes		Martes		Miércoles		Jueves		Viernes		Sábado		Domingo	
	DE	A	DE	A	DE	A	DE	A	DE	A	DE	A	DE	A
...	6am	6pm	6am	6pm	***	***	***	***	6am	6pm	***	***	6am	6pm
...	***	***	***	***	6pm	6am	***	***	6pm	6am	***	***	6pm	6am
...	9am	3pm	9am	3pm	6am	6pm	6am	6pm	***	***	6am	6pm	***	***
...	***	***	6pm	6am	***	***	6pm	6am	***	***	6pm	6am	***	***

Fuente: Registros Dirección CTP El Roble

Los oficiales de seguridad no disponen de herramientas de apoyo tales como cámaras de vigilancia, radios, gas pimienta, bastones, etc., lo que les resta posibilidades de ejercer su función de salvaguarda y custodia de los bienes institucionales en forma eficaz. Aunque se cuenta con un sistema de alarmas, su efectividad es cuestionable, en vista de que no se activó en ninguno de los últimos 3 robos ocurridos (denuncias N° 005-08-00283, 005-09-01620 y 005-09-01667 del 14/02/08, 25/08/09 y 1/09/09, respectivamente); sustracciones que, además, no han sido suficiente motivo para tomar las medidas que atenúen el riesgo existente. El M.N.G.C.I. en el punto 6.1 indica que *“Deberá observarse y evaluarse el funcionamiento de los diversos controles, con el fin de determinar la vigencia y la calidad del control interno y emprender las modificaciones que sean pertinentes para mantener su efectividad.”*

2.2 Riesgos relativos al impacto de la efectividad académica

Los programas de especialidad técnica que ofrece el colegio están dentro de la esfera de la oferta curricular a cargo de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (D.E.T.C.E).

2.2.1 Índices de cobertura y exclusión.

De acuerdo con la información recabada, la matrícula inicial y final ha experimentado una involución en sus cifras, con una recuperación en el último año evaluado. Mientras, la deserción aumentó del año 2006 al año 2007 de 3.85% a 11.56%, comportamiento que se volvió a experimentar en el año 2009 con un aumento significativo, respecto al periodo lectivo 2008 (de 8.88% a 15.57%), según se ilustra en el cuadro y gráfico que a continuación se muestra.

Cuadro 2
Matrícula Inicial y final, deserción y repitencia

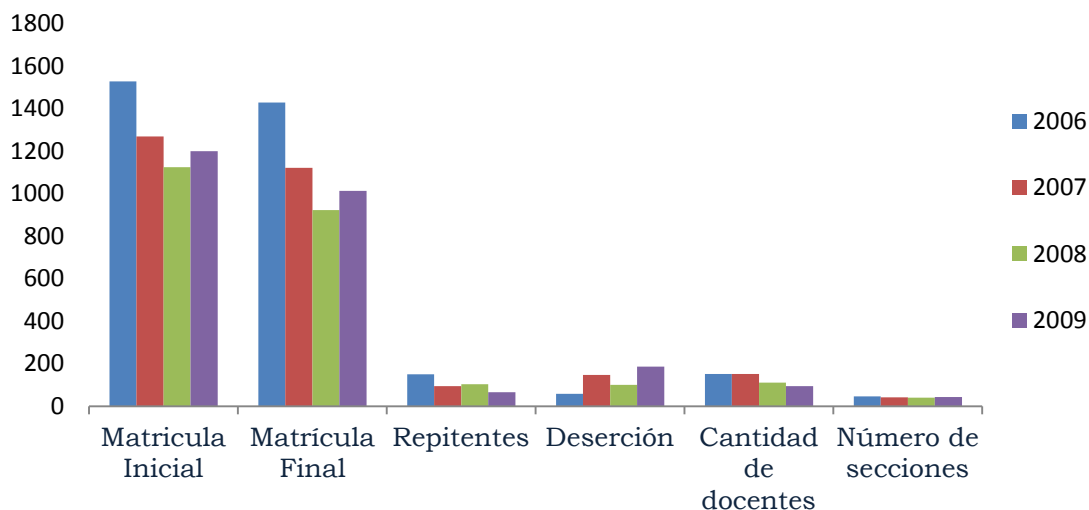
Año	Matrícula Inicial	Matrícula Final	Repitentes	Deserción	Cantidad de docentes	Número de secciones
-----	-------------------	-----------------	------------	-----------	----------------------	---------------------

INFORME Nº 38-10 CTP EL ROBLE DE PUNTARENAS

2006	1530	1430	150	59	152	46
2007	1270	1123	95	147	152	42
2008	1126	923	103	100	111	41
2009	1201	1014	66	187	94	44

Fuente: Departamento de Análisis Estadístico del MEP

Gráfico 1
Evoluciones Índices de cobertura y exclusión
Período 2006-2009
CTP El Roble-Puntarenas



2.2.2 Abordaje de necesidades psicosociales del estudiante

El Reglamento General de Establecimientos Oficiales de Educación Media ha destinado un lapso dentro del programa lectivo para la impartición de la denominada Hora Guía, con el propósito de reforzar la interacción con los problemas e intereses del sector estudiantil. No obstante el espacio para esta actividad no aparece programado en los horarios suministrados, por lo que se presume que no se impartió durante el año.

Asimismo, algunas de las distorsiones que debieran preocupar a la política educativa como la deserción y el grado de vulnerabilidad de la población estudiantil, no son objeto de un mecanismo de seguimiento ni de estadísticas internas que recojan su magnitud a fin de darle un adecuado abordaje a este sector. Tampoco se cuenta con convenios de colaboración con instituciones de carácter social y productivo que provean alternativas en la prevención y manejo del problema, todo lo cual eleva el riesgo del retiro de las aulas por parte de los estudiantes con mayor propensión a tomar esa decisión.

2.2.3 Innovación tecnológica

Las especialidades que se imparten dependen de laboratorios y talleres que, sin embargo, no disponen del instrumental y equipo necesario para cumplir con estándares de cantidad y calidad. Al respecto, la D.E.T.C.E. en la evaluación institucional del curso lectivo 2009, referente a este centro educativo indica:

De las ocho especialidades que se ofertan en la institución, todas carecen de los requerimientos mínimos, esto debe ser atendido de manera urgente pues se estaría reflejando en la calidad de egresado que se inserta en el mercado laboral...La institución carece de programa de mantenimiento preventivo y correctivo para aulas, talleres, laboratorios,...

De este modo, la formación técnica y atención integral de las necesidades estudiantiles en distintos ámbitos, se realiza en medio de la carencia tanto de recursos indispensables como de la definición de una política institucional, lo que eleva el riesgo de ineficacia en el alcance de su misión de proveer un egresado con estándares idóneos de calidad educativa.

2.3 Riesgos relativos al ejercicio directivo

2.3.1 Ámbito de supervisión

El personal de la Institución asciende a 115 funcionarios distribuidos en 3 áreas de trabajo:

Cuadro 3
Distribución del personal por unidades académicas y administrativas
CTP El Roble

Administrativo		Módulo Ens. General		Módulo Ens. Técnica	
Director	1	Est Sociales- Cívica	7	Informática	9
Sub-Directora	1	Ciencias	6	Elect-Electrotecnia	6
Aux. Admintvo	2	Español	4	Contabilidad	7
Oficinista	2	Matemáticas	4	Inglés	13
Bibliotecólogo	1	Educación Física	4	Secretariado	7
Orientación	3	Religión	1	Aduanas	3
Coord.Técnico	1	Educación Musical	2	Turístico	1
Coord Empresa	1	Francés	2	Mecánica Automotriz	1
Conserjes	7	Dib. Técnico Artístico	4		
Guardas	4	III ciclo/ Diversificado	11		
Total	23	Total	45	Total	47

Fuente: Registros Dirección CTP El Roble

2.3.2 Perfil de competencias directivas

La clasificación del puesto asignada a la Dirección de este centro educativo, de acuerdo con la resolución DG-096-2009 emitida por la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) Área de Carrera Docente, es la

de Director de Colegio Técnico Profesional 3, para el cual se especifican los siguientes requisitos:

- Licenciatura y/o Bachillerato en la Enseñanza Media o en la Enseñanza Técnico Profesional atinente al puesto y a las características del centro educativo y Licenciatura o maestría en Administración educativa.
- 7 años de experiencia docente, administrativo-docente, o técnico-docente, obtenida en centros educativos de enseñanza Técnico Profesional o en la Enseñanza Media, de los cuales al menos debe de haber 3 años de experiencia en supervisión de personal docente

Desde el punto de vista de la categoría profesional, los requisitos académicos implican que la persona nombrada en el puesto debe tener una calificación máxima en el escalafón. A nivel de experiencia en supervisión no queda claro si debe ser atinente al centro en particular.

Al comparar estos requisitos con las calidades académicas y de experiencia que ostenta el actual director, señor... , se confirma que, según acción de personal Nº6907454, este funcionario tiene grupo profesional de MT5 (media titulado 5), categoría que, de acuerdo con el Estatuto del Servicio Civil se aplica a profesores de Enseñanza Media, que posean una licenciatura en la especialidad; en cuanto a la experiencia técnico-docente, el señor... aparece en el SIGRH (Sistema de Información Gerencial de Recursos Humanos) alcanzando el límite del tiempo de experiencia requerido.

Alrededor de este tipo de nombramientos, es una preocupación latente, el hecho de que el diseño de estos puestos de dirección de centros educativos técnicos se restringe a una descripción de tareas típicas cuya pericia se certifica con la presentación de un grado académico estándar y un tiempo de experiencia; es decir se carece de un perfil profesiográfico y de competencias que haga factible una adecuada planificación en la contratación del recurso humano óptimo para esa posición. Las mismas limitaciones abarcan al nombramiento de otros puestos claves de gestión directiva como los puestos de subdirección, y coordinación técnica y académica. Esta falta de profundización eleva el riesgo de contratar y designar personal sin las condiciones de liderazgo y las aptitudes de conocimiento deseadas, con la responsabilidad de dirigir la educación técnica de una zona sensible del país.

2.3.3 Clima Laboral

Desde fines de la última década del siglo pasado, el CTP El Roble ha estado sumido en un ciclo de conflictos internos reflejados en huelgas, cierres del colegio, enfrentamientos con Juntas Administrativas y hasta

actos vandálicos que han propiciado la intervención de la Fuerza Pública. Esta problemática ha desembocado en cambios constantes de director los cuales, contando el actual, ya suman 8 desde el año 2000.

En esas circunstancias se promueve un ambiente de confusión de roles, incertidumbre y tensión latente en el trabajo que provoca desmotivación y descontento en el personal docente, el cual se refleja en el ausentismo, lo que interrumpe el trabajo en el aula, perjudicando con ello la calidad de la enseñanza.

2.3.4 Sistema de información

El manejo de la información clave en la actividad del centro educativo no se recopila mediante mecanismos y procedimientos confiables, al extremo de que en sus archivos no se dispone de datos fidedignos acerca de, vg., la cantidad de alumnos por sección y cuadros de personal. Esta carencia impide también construir índices de gestión porque no se dispone de documentación válida o de parámetros que provean una base objetiva para el seguimiento de cursos de acción ante la resolución de problemas operativos o de carácter político.

Tal inconsistencia es reflejo de un estilo reactivo de administración que minimiza la trascendencia de una metodología sistemática de recopilación, procesamiento y clasificación de información, con lo cual se promueve el riesgo de una gestión sin sentido y pensamiento estratégico.

2.3.5 Prácticas de supervisión ejercida por distintos niveles organizativos

2.3.5.1 Supervisión inmediata

El Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentes establece algunas de las tareas asignadas al director de un centro educativo técnico profesional de gran magnitud, cuya matrícula es de 500 o más alumnos:

- *Asigna, organiza, supervisa y controla las diversas actividades que se llevan a cabo en el colegio.*
- *Prepara el plan institucional del centro educativo que dirige integrando los proyectos académicos y técnicos. Vela porque este plan se cumpla.*
- *Asesora y supervisa al personal en aspectos curriculares y administrativos, procurando la incorporación de conocimientos actualizados e innovadores.*
- *Coordina, supervisa, y controla el desarrollo de los programas y proyectos productivos, realizados en la institución a su cargo.*
- *Asigna y supervisa el programa de coordinación con las empresas.*
- *Dirige y supervisa el financiamiento de los diferentes departamentos del colegio.*

- *Establece mecanismos de adecuación curricular, académico y técnico en la institución, de acuerdo al área de influencia que prevalece.*
- *Establece y procura actividades de capacitación y actualización del personal a su cargo.*
- *Vela por el mantenimiento y conservación del plantel educativo, así como por el buen aprovechamiento de los materiales, útiles, y equipos de trabajo.*
- *Supervisa y controla el correcto manejo de archivos, tarjeteros, expedientes, informes comunicaciones y otros documentos y registros.*
- *Vela por la correcta aplicación de normas, disposiciones y reglamentos que rigen las diferentes actividades institucionales.*

En virtud de los vacíos detectados en el manejo administrativo del centro, es de presumir un incumplimiento de deberes de la dirección, lo que alimenta el riesgo de un predominio de la organización informal y la ejecución incoherente de los procesos.

2.3.5.2 Supervisión de circuito

Antes del actual director, el último encargado fue el señor... , reubicado luego de menos de 1 año de estar en el puesto. En el informe elaborado por la Comisión Multidisciplinaria de Resolución de Conflictos se establece que las razones expuestas por los estudiantes para que el señor Peña sea reubicado, son:

Según los estudiantes, que desde el tiempo que se ha mantenido el actual director, ha aumentado la inseguridad externa como interna en la Institución. Que existe una carencia de docentes en materias técnicas como inglés, dibujo técnico. Que existen muchos problemas con los horarios de clases. Así mismo, los estudiantes se manifiestan inconformes con la infraestructura, verbigracia, la tapia alrededor de todo el Colegio está dañada, carencia de mantenimiento y limpieza de los servicios sanitarios, carencia de materiales para los talleres, falta aulas, pintura, pizarras, pupitres abanicos, instalaciones eléctricas.

Al cotejar esta justificación con el conflicto surgido contra el señor..., (otro director reubicado previo al señor..., en junio de 2008), las peticiones vienen siendo similares para ambos casos, lo que permite inferir que las causas de inestabilidad han perdurado, sin una intervención oportuna y metódica de parte de autoridades regionales.

Sobre el particular, el señor... , supervisor del Circuito 01, aduce que la respuesta proporcionada por su dependencia para solucionar algunos de los conflictos suscitados en el CTP El Roble, ha sido:

... la intervención y asesoría... entra en la que se dio a todos los directores del circuito...en especial a seis instituciones que se vieron involucradas dentro de una ola de intranquilidad provocada por un grupo de docentes asociados con vecinos un tanto subversivos que pretendían provocar el cambio de los

directores que por razones que no es el caso mencionar no eran de su agrado. Se pudo contrarrestar el problema en cuatro instituciones. La asesoría (mediante conversatorio) consistió en indicarles como detectar los problemas más relevantes y tratar de solucionarlos empleando los recursos económicos y legales disponibles.

La situación descrita manifiesta una ausencia clara del cumplimiento de deberes por parte del supervisor pues en el ejercicio de su labor no se evidencia una asesoría o participación activa en el diseño de la resolución y seguimiento del conflicto, a tal punto que, luego de más de una década, éste aún subsiste. El Reglamento de la Organización Administrativa de las Direcciones Provinciales de Educación, decreto Nº 23490-MEP artículo 24, incisos a), b), c), ch) indica algunos deberes de este puesto:

- a) Asesorar a los directores de las instituciones educativas de su jurisdicción en la correcta interpretación de la política educativa, los planes, los programas y las disposiciones emanadas de los niveles nacional, provincial y regional, para su adecuada ejecución.*
- b) Velar por el adecuado cumplimiento de la legislación, la política educativa nacional, provincial y regional, en las instituciones de su jurisdicción.*
- c) Velar por el cumplimiento de los deberes y obligaciones del personal docente y administrativo de su circuito, así como por el justo y oportuno reconocimiento de sus derechos.*
- ch) Organizar actividades de asesoría y actualización del personal, previa determinación de las necesidades reales, haciendo uso de personal idóneo de su propia circunscripción territorial o requiriendo la colaboración de funcionarios regionales, provinciales o nacionales.*

Con el nuevo decreto Nº35513 MEP, corresponde al Supervisor de Centros Educativos lo establecido en el artículo 76 incisos b), c), d), e), i) y j):

(...)

b)Supervisar el cumplimiento de la política educativa y las disposiciones establecidas para su implementación, en todos los ciclos, niveles y modalidades.

c)Supervisar que los Directores y las Directoras de los centros educativos cumplan las disposiciones legales, técnicas y administrativas que regulan el funcionamiento de los centros educativos.

d)Asesorar a los Directores y las Directoras de los centros educativos en la correcta interpretación de la política educativa, los planes y programas, las ofertas educativas y las disposiciones emanadas de los niveles nacional y regional, para su adecuada ejecución.

e)Asesorar a los Directores y Directoras de los centros educativos en materia de planificación, organización y administración de centros educativos, con el fin de mejorar su capacidad de gestión, tanto en el ámbito académico como administrativo.

(...)

i) Realizar reuniones mensuales de coordinación con los Directores y Directoras de centros educativos del Circuito Educativo bajo su responsabilidad y llevar un registro de actas, detallando la agenda, los participantes, una breve referencia de los temas tratados y los acuerdos adoptados.

j) Atender consultas y denuncias presentadas por las comunidades educativas del correspondiente Circuito Educativo, canalizando a las instancias que corresponda aquellos asuntos que no sean de su competencia.

2.3.5.3 Supervisión de la Dirección Regional de Educación de Puntarenas (DREP)

La DREP y su Departamento de Desarrollo Educativo ha incluido desde el año 2007, dentro del Plan Operativo Anual, una serie de debilidades recurrentes:

- *Dificultades en la comunicación hacia lo interno y externo.*
- *Ausencias de estrategias que conduzcan a una participación real de los padres de familia en el proceso de enseñanza - aprendizaje.*
- *Resistencia al cambio tecnológico y conceptual del docente para asimilar dichos conocimientos.*
- *Escasas acciones de seguimiento a la labor docente para desarrollar en el aula, los conocimientos adquiridos a partir de los asesoramientos recibidos.*
- *Falta de políticas serias y claras en cuanto a un rumbo único de la DREP divorcio entre la Dirección y Desarrollo Educativo, no hay articulación (esfuerzos aislados)*
- *No hay criterios unificados de asesores.*
- *Inadecuado seguimiento oportuno de programación.*
- *Poca identificación sobre la importancia del clima de aula y de la institución en el desenvolvimiento armonioso de las potencialidades del educador y el educando.*
- *Interferencia en el desarrollo de procesos de carácter integral debido a labores de carácter administrativo no planificadas.*
- *Escasos espacios que garanticen la adecuada estabilidad emocional de los docentes y administrativos.*
- *Escasas acciones de auto y mutua capacitación y realimentación de la práctica pedagógica.*

No obstante, a pesar del carácter repetitivo de estas debilidades y su relevancia para la eficacia institucional, no se evidencia una intervención efectiva de parte de la DREP tendiente a resolver los problemas apuntados.

2.4 Riesgos relativos a la administración financiera

Los procedimientos administrativos sobre el control contable y financiero que lleva la Junta Administrativa han sido delegados a la señora... ,

contratada para ocupar el cargo de tesorero-contador. Otras labores asignadas a este puesto son relativas a:

- la custodia de cheques y otra documentación comercial,
- la emisión de pagos con el respectivo control de respaldo ,
- los registros en libros de banco de DANEA y de Juntas,
- la emisión de pagos con la respectiva constatación de su origen legal,
- el control de inventarios

En cuanto a este último punto, el control que se lleva es insuficiente, debido a que los equipos no se encuentran identificados ni se mantiene una recopilación actualizada de los bienes de la institución tal y como lo pide el Reglamento General de Juntas Educativas y Juntas Administrativas en el artículo 8, inciso e) *“...llevar en coordinación con el Director de la institución, un inventario de los bienes bajo su administración.”*

Esta omisión de controles por parte de la Junta Administrativa en el registro y fijación de placas de identificación de activos, eleva el riesgo de pérdida o sustracción de bienes, en virtud del incumplimiento de la normativa vigente en el Decreto Ejecutivo Nº 2487 Registro de Bienes del Estado.

3. CONCLUSIÓN

El Colegio Técnico Profesional El Roble de Puntarenas opera en un escenario de trabajo caracterizado por la materialización de factores endógenos y exógenos de alto riesgo, cuya incidencia ha provocado un significativo impacto negativo en la gestión académica. Complementariamente, el funcionamiento del aparato administrativo que le suministra apoyo, se aparta de algunos de los principios de una eficiente gestión de recursos y procedimientos lo que demuestra la necesidad de tomar y formalizar acciones inmediatas tendientes a subsanar las debilidades del sistema de control interno que toda entidad pública está obligada a implementar y mantener en forma confiable y consistente.

Este panorama se ha venido gestando desde hace más de una década y durante todo este tiempo, las causas estructurales no solo se han mantenido, sino que se han venido agudizando; conforme transcurre el tiempo se ha evolucionado hacia una situación cada vez más caótica, ante la indolencia de las instancias desconcentradas que el MEP ha designado en la región, concretamente en los puestos de director del centro educativo, de la supervisión del circuito y director de la Dirección Regional, para quienes el ejercicio de planificación y control se reduce a un trámite

burocrático y no a un compromiso para el logro de objetivos de desarrollo educativo.

4. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones vertidas tienen el elemento común de tejer un plan macro de mitigación de riesgos que conlleve lineamientos generales y específicos, direccionados a orientar las actividades de la institución hacia la prevención y reducción de las amenazas que se ciernen o están arraigadas, con la finalidad de alcanzar un grado óptimo de funcionamiento interno.

En relación con la naturaleza de la problemática global

4.1 Ordenar a la Dirección Regional de Educación de Puntarenas la programación de una visita colegiada que priorice, calendarice, y atenúe al máximo, la problemática integral del CTP de Puntarenas con todos los matices expuestos en este informe, mediante un Plan de Mejoramiento Institucional. *(Responsable: Despacho del Viceministro de Planificación Institucional).*

En relación con los Riesgos relativos a la infraestructura (ver comentarios 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5).

4.2 Establecer una comisión institucional que se avoque a formular un plan de acción inmediato, en orden cronológico, en el que se involucren medidas de intervención, de concientización y de cooperación de las fuerzas vivas de la comunidad (empresa privada, Bomberos, Municipalidad, Ministerio de Salud, Cruz Roja y Asociación de Desarrollo), tendiente a recuperar la estética, ornato y salubridad de las instalaciones físicas y dar seguimiento al llamado plan de mantenimiento de la Infraestructura que consta en acuerdos de Junta. *(Responsable: el Director de la Institución).*

4.3 Elaborar con carácter de urgencia el plan operativo de las labores cotidianas de mantenimiento y limpieza, en el que se indiquen los responsables y el horario de atención por área. *(Responsable: el Director de la Institución).*

4.4 Elaborar un diagnóstico, con el asesoramiento de órganos y profesionales especialistas en la materia, acerca de las condiciones estructurales de la edificación y confeccionar un cronograma de acciones conducentes a financiar la solución de los problemas detectados. *(Responsable: la Junta Administrativa con apoyo de la DIEE).*

4.5 Configurar una red de apoyo con la policía de proximidad para la coordinación de patrullajes en las horas críticas y la atención de eventuales emergencias. *(Responsable: el Director de la Institución)*

4.6 Dotar tanto de sistemas preventivos contra robo e incendio como de las herramientas tecnológicas y de protección adecuadas para enfrentar eventos delictivos en proceso *(Responsable: la Junta Administrativa)*

4.7 Normalizar el funcionamiento de la soda, conforme al marco jurídico que regula la operación de estos establecimientos dentro de los centros educativos. *(Responsable: la Junta Administrativa)*

En relación con los Riesgos relativos al impacto de la efectividad académica (ver comentario 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3).

4.8 Investigar y proponer alternativas a las causas reales que están provocando el decrecimiento de índices de comportamiento relacionados con la razón de ser del centro educativo. *(Responsable: el Director de la institución y el supervisor)*

4.9 Definir una estrategia de trabajo con los consecuentes programas permanentes de abordaje psicosocial, grupal y personalizado, para la población estudiantil más vulnerable en términos de riesgo socioeconómico y de rendimiento académico. *(Responsables: el Director de la institución, a través del equipo de orientadores).*

4.10 Confeccionar un diagnóstico de las necesidades presentes y futuras del equipo tecnológico de apoyo formativo, acorde con los estándares de calidad óptima de cada una de las especialidades técnicas que componen la oferta académica del CTP y formular un plan de inversión para gestionar su adquisición ante la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE) y otros entes de interés. *(Responsables: el Director de la institución, a través del Coordinador Técnico).*

En relación con los Riesgos relativos al ejercicio directivo (ver comentario 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3, 2.3.4, 2.3.5, 2.3.5.1, 2.3.5.2, 2.3.5.3).

4.11 Valorar la designación en la plaza de director del CTP de Puntarenas un profesional que reúna estrictamente los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentes de la Dirección General del Servicio Civil y con formación y adaptación adicional a un ambiente de escolaridad técnica. *(Responsable: el Director de Recursos Humanos)*

4.12 Diseñar y proponer un perfil del puesto de Director de Colegio Técnico de acuerdo con las características profesiográficas y las competencias cognitivas y actitudinales acordes con las particularidades

de este puesto, incluyendo las modificaciones legales o reglamentarias pertinentes **(Responsable: el Director de Recursos Humanos)**

4.13 Implementar técnicas de manejo de clima laboral tendientes a determinar las condiciones reales de ese ambiente laboral y procurar estabilizarlo y mejorarlo. **(Responsable: Supervisor de circuito 01 y el Director regional)**

4.14 Elaborar un manual con cada uno de los procedimientos que conforman tanto los procesos académicos como administrativos que forman parte del ejercicio normal de gestión del centro educativo. **(Responsable: el Director de la institución)**

4.15 Estructurar y ordenar los archivos institucionales del CTP en estricto apego a la normativa vigente en la Ley del Sistema Nacional de Archivos Nº 7202. **(Responsable: el Director de la institución)**

4.16 Desarrollar un sistema de información académica que permita tener un conocimiento histórico, actual, preciso y desagregado de las variables claves de la actividad educativa del CTP. **(Responsable: el Director de la institución con el apoyo del equipo de Informática).**

4.17 Implementar prácticas de evaluación del desempeño de los supervisores en función del cumplimiento de objetivos estratégicos que contribuyan con un verdadero valor agregado al enriquecimiento del proceso educativo de la zona. **(Responsable el Director Regional y el Supervisor del circuito 01)**

4.18 Fortalecer la formulación del POA con una concepción de la DREP como una sola entidad -rectora del tema educativo en la región- y con una política de seguimiento, rendición de cuentas y adjudicación de responsabilidades por los logros o incumplimientos incurridos. **(Responsable: el Director Regional)**

4.19 Implementar prácticas de evaluación del desempeño de directores regionales, ajustadas tanto al logro cuantitativo de metas de avance administrativo como al cumplimiento cualitativo de metas de mejoramiento en el plano de la situación educativa de la región. **(Responsable: el Director de Recursos Humanos y el Despacho del Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional)**

En relación con los Riesgos relativos a la administración financiera (ver comentario 2.4).

4.20 Identificar con los distintivos metálicos apropiados, los bienes adquiridos mediante fondos de la Ley 7372 para el Financiamiento y Desarrollo de Educación Técnica Profesional, y otras fuentes de fondos

públicos, y mantener actualizados los registros de activos institucionales.
(*Responsables: la Junta Administrativa con el apoyo del coordinador técnico*)

Resumen de los responsables de cada recomendación

Responsables	Recomendación
Despacho del Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional	4.1, 4.19
Director de la Institución	4.2, 4.3, 4.5, 4.8, 4.10, 4.14, 4.15, 4.16
Director de Recursos Humanos	4.11, 4.12, 4.18, 4.19
Director Regional	4.13, 4.17, 4.18
Supervisor de circuito 01	4.8, 4.13, 4.17
Junta Administrativa	4.4, 4.6, 4.7, 4.9, 4.20

Este informe debe seguir el trámite de lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley General de Control Interno N° 8292. Asimismo, se les solicita hacer llegar copia a esta Auditoría Interna, del cronograma y las instrucciones que se giren con la finalidad de hacer cumplir las recomendaciones.

En caso de incumplimiento de las recomendaciones vertidas en este informe conforme al artículo 43, inciso g, del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación Pública, se aplicará lo indicado en los artículos 54 y 61 de dicho reglamento, reformado por Decreto Ejecutivo N° 36028-MEP.

Estudio de Auditoría N° 344