



Unidad Organizativa Auditada: Dirección Departamental de Educación (DDE)
de Usulután

**VERSIÓN PÚBLICA-Art. 30 y Art. 6 Lit.. "A" de la Ley de Acceso a la
Información Pública (LAIP), referente a la supresión de datos personales.**

INFORME DE AUDITORIA INTERNA

Ref. IA/NA-009-2021

**"EXAMEN ESPECIAL A LA GENERACIÓN Y PAGO DE PLANILLAS DE
SALARIOS DEL PERSONAL DOCENTE, TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO
EN LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE USULUTÁN,
POR EL PERÍODO DE ENERO 2019 A MAYO 2022"**

Versión Pública



San Salvador, 31 de mayo de 2023.

MISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA: Somos un Equipo que proveemos servicios de Aseguramiento y Consultoría de forma independiente y objetiva, mediante un enfoque sistemático y disciplinado, evaluando y promoviendo la mejora de los procesos claves del control interno del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

VISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA: Ser un equipo de profesionales que aplique estándares internacionales de auditoría interna; coadyuvando a la mejora de la calidad educativa.

DESTINATARIOS – LISTA DE DISTRIBUCIÓN:

Titulares del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT):

- Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología, Interino ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾
- Viceministro de Educación, y de Ciencia y Tecnología, Ad honorem ⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾

Unidad Organizativa Auditada:

- Dirección Departamental de Educación de Usulután ⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾

Unidades Organizativas responsables del Sistema de Control Interno:

- Coordinación de Desarrollo Humano de la DDE Usulután ⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾

Terceros Relacionados:

- Director Departamental de Educación de Usulután, periodo del 11/7/2019 al 19/4/2021 ⁽²⁾⁽⁴⁾
- Coordinador de Desarrollo Humano de la DDE Usulután, periodo enero 2019 a julio 2021 ⁽²⁾⁽⁴⁾
- Coordinador de Desarrollo Humano de la DDE Usulután Interino, periodo agosto 2021 a 13 marzo 2022 ⁽²⁾⁽⁴⁾
- Dirección Nacional de Asesoramiento Educativo y Desarrollo Estudiantil ⁽³⁾⁽⁴⁾
- Dirección de Auditoría Cuatro, Corte de Cuentas de la República ⁽¹⁾⁽²⁾⁽⁴⁾

⁽¹⁾ Informe de Auditoría notificado [Art. 37 Ley Corte de Cuentas de la República.

⁽²⁾ Informe de Auditoría notificado [Art.202 Normas de Auditoría Interna Sector Gubernamental].

⁽³⁾ Informe de Auditoría comunicado [Art.5 Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas del MINED].

⁽⁴⁾ Informe de Auditoría distribuido en digital.



INDICE

I. INTRODUCCION.....	4
II. OBJETIVOS DEL EXAMEN	4
III. ALCANCE DE LA AUDITORÍA.....	5
IV. PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA APLICADOS	5
V. PRINCIPALES REALIZACIONES Y LOGROS DE AUDITORIA.....	6
VI. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	7
VII. SEGUIMIENTOS DE CASOS REPORTADOS POR AVISO CIUDADANO	8
VIII. HALLAZGOS DE AUDITORIA.....	11
HALLAZGO# 1: PAGOS OBSERVADOS A DOCENTE POR US\$32,747.21, DE LOS PERIODOS ENERO 2019 A MAYO 2022; SIN EVIDENCIA DE TÍTULOS ACADÉMICOS QUE LA ACREDITEN PARA EJERCER LA DOCENCIA Y NIP.....	11
HALLAZGO# 2: CATORCE (14) EMPLEADOS CON ASIGNACION DE HORAS CLASES Y SOBRESUELDOS INCOMPATIBLES ENTRE SI, AÑOS 2019-2022.....	18
HALLAZGO# 3: PAGOS ADICIONALES NO JUSTIFICADOS, A UN DOCENTE POR US\$364.53, CORRESPONDIENTES A LOS AÑOS 2019-2020.....	25
HALLAZGO# 4: ATRASO EN LA AUTORIZACIÓN DE LA REFRENDA ANUAL DE SALARIOS DEL PERSONAL AÑO 2019 POR US\$47,581,321.14 Y AÑO 2022 POR US\$20,387,037.19, QUE RESPALDA LA LEGALIDAD DE SU PAGO.....	29
HALLAZGO# 5: CINCO DOCENTES SIN AGUINALDO EN LOS AÑOS 2020 Y 2021.....	33
HALLAZGO# 6: 1,725 DIFERENCIAS ENTRE LOS MONTOS DEL ISR, REPORTADO EN EL INFORME ANUAL DE RENTENCIONES DEL I.S.R (F-910) AÑO 2019 Y LAS BASES DE INFORMACION DE LAS PLANILLAS DE SALARIOS.....	37
HALLAZGO# 7: TRECE (13) DOCENTES A LOS QUE NO SE LES CANCELÓ EL BONO DEL INCENTIVO EN LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE DE 2020, SEGÚN LA BASE DE INFORMACION DE LAS PLANILLAS DE SALARIOS.....	40
IX. RECOMENDACIONES GENERALES	43
X. SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES DE AUDITORÍAS ANTERIORES.....	43
XI. CONCLUSIONES DEL EXAMEN.....	44
XII. PÁRRAFO ACLARATORIO.....	44
XIII. AGRADECIMIENTOS.....	44
XIV. LUGAR Y FECHA.....	44
XV. FIRMA DE LA RESPONSABLE DE LA DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA.....	45
XVI. PERSONAL AUDITOR Y/O FUNCIONARIO QUE EJECUTÓ LA AUDITORÍA	45
XVII. ANEXOS	46



I. INTRODUCCION

La presente Auditoría corresponde a "Examen Especial a la generación y pago de planillas de salarios del personal docente, técnico y administrativo en la Dirección Departamental de Educación de Usulután, por el período de enero 2019 a mayo 2022"; según Notificación de Auditoría Ref. NA-009-2021 y fue realizada con base a Plan de Trabajo de la Dirección de Auditoría Interna.

Es la primera Auditoría practicada al proceso de generación y pago de planillas de salarios del personal de la Dirección Departamental de Educación de Usulután (DDEU).

A mayo 2022, la Coordinación de la DDE Usulután, se encontró conformada por 7 empleados administrativos, que incluye la Jefatura de dicha Coordinación, a cargo del Licenciado [REDACTED], Máster en Administración de Empresas y en Dirección de Recursos Humanos, empleado que, a partir del 7 de marzo de 2022, fue asignado a dicha área. En la Pagaduría Auxiliar Departamental, se encuentra la Licenciada [REDACTED], como responsable del área, desde enero de 1995.

Según la estructura organizativa, la Coordinación de Desarrollo Humano y la Pagaduría Auxiliar, dependen del Departamento de Gestión Administrativa y Financiera, quien reporta directamente al Director Departamental, máxima autoridad en la DDE de Usulután.

II. OBJETIVOS DEL EXAMEN

General:

Evaluar si los procesos ejecutados por la Coordinación de Desarrollo Humano (CDH) y la Pagaduría Auxiliar Departamental (PAD) de la Dirección Departamental de Educación de Usulután, relacionados con la generación y pago de planillas de salarios del personal docente, técnico y administrativo, están siendo realizados de conformidad a las Leyes y Normativas vigentes, en lo aplicable.

Específicos:

1. Verificar el cumplimiento normativo relacionado con el proceso de generación y pago de los salarios del personal docente, técnico y administrativo del Departamento.



2. Comprobar la aplicación legal de pagos en los rubros de horas clase, incentivo docente, asignación de aguinaldos, entre otros, en las planillas de salarios.
3. Verificar la aplicación legal de descuentos en concepto de deuda moratoria sobre impuesto sobre la renta; porcentajes de descuentos.
4. Comprobación de Casos especiales reportados por aviso ciudadano.

III. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

La auditoría comprendió, el período del 01 de enero 2019 al 31 de mayo 2022; e incluyó el proceso de generación y pago de planillas de salarios del personal docente, técnico y administrativo, de la DDE de Usulután.

Realizamos nuestro Examen Especial, de conformidad con las Normas de Auditoría Interna del Sector Gubernamental (NAIG), emitidas por la Corte de Cuentas de la República (CCR), en lo aplicable. Para evaluar el control interno, utilizamos el Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas (NTCIE) MINED, en lo aplicable.

Aspectos Evaluados:

1. Control Interno.
2. Análisis a Base de Datos (BD) de salarios del periodo evaluado.
3. Informes anuales de retención de renta F-910.
4. Muestra de boletas de pago de salarios.
5. Seguimientos a Avisos ciudadanos.

IV. PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA APLICADOS

Para el logro de los objetivos del examen, realizamos entre otros, los siguientes procedimientos de auditoría:

1. Evaluamos el Sistema de Control Interno de la Coordinación de DH de la DDE, a fin de verificar la efectividad en los controles relacionados.
2. Analizamos los valores de las bases de información mensual de las planillas de salarios, del periodo evaluado.



3. Confrontamos la información contenida en el Informe Anual de retenciones de impuesto sobre la renta F-910 con la revelada en las bases de datos de las planillas de salarios, a fin de verificar su consistencia.
4. Validamos una muestra de boletas de pago con las bases de datos de las planillas mensuales de salarios, a fin de verificar su congruencia.
5. Dimos seguimiento a información reportada por aviso ciudadano.

V. PRINCIPALES REALIZACIONES Y LOGROS DE AUDITORIA

Durante la ejecución de la auditoría, la Dirección Departamental de Educación de Usulután, implementó acciones, en función de los resultados comunicados por Auditoría, logrando superar los aspectos siguientes:

1. De lo observado inicialmente en el Hallazgo # 3, relacionado con el pago doble de aguinaldo a docente; lograron obtener el reintegro del aguinaldo adicional año 2021, pagado a la docente [REDACTED] quien realizó abono por US\$456.26, a la Cuenta del Banco Agrícola, # [REDACTED] a nombre de la Pagaduría Auxiliar Departamental de Educación de Usulután, en fecha 22/12/2022, prácticamente un año después de acaecido el hecho; y posterior a la comunicación de nuestros resultados.
2. Se tomaron medidas para los casos señalados con la asignación de partidas de salarios incompatibles, por ser subdirectores o directores de CE, superando los detallados a continuación:

NIP	MES-AÑO	Docente Nivel Dos (US\$)	Horas Clase (US\$)	Docente Nivel I o Nivel II que atiende doble secc (US\$)	Sobresueldo por Ruralidad (US\$)	Sobresueldo Subdirector de 11a 20 secc./21 a 30 secc.(US\$)	Sobresueldo Director de 26 a 30 secciones, 3 turnos (US\$)	COMENTARIOS COORD. DH DDEU
[REDACTED]	ENERO A MAYO/22	1,058.52	353.60	-	48.40	-	-	
	DICIEMBRE 2021	1,204.80	353.60	242.00	48.40	-	-	A PARTIR DE ENERO 2022 YA NO POSSE SOBRESUELDO DE DOBLE SECCION
	DICIEMBRE 2020	1,104.80	353.60	242.00	48.40	-	-	
	DICIEMBRE 2019	1,056.20	353.60	242.00	48.40	-	-	
	MAYO 2022	1,009.92	-	-	-	-	430.38	
	DICIEMBRE 2021	1,156.20	-	-	-	-	430.38	A PARTIR DEL AÑO 2021 YA NO POSSE SOBRESUELDO
	DICIEMBRE/20 A OCT/21	1,056.20	374.40	-	-	151.59	-	
	DICIEMBRE 2019	1,056.20	374.40	-	-	151.59	-	



VI. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

1. Evaluación de Control interno a la Coordinación de Desarrollo Humano

Evaluamos el Control Interno con base a lo establecido en el Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Ministerio de Educación MINED, en adelante (NTCIE), en lo aplicable y demás normativas relacionadas en el proceso de elaboración y pago de las planillas de salarios en la Coordinación de Desarrollo Humano de la DDE de Usulután.

Según los componentes evaluados, identificamos aspectos con señales de alerta, que fueron comunicados a la DDE, entre las que, mencionamos:

- a) Ausencia de supervisión y monitoreo a las actividades y procesos realizados en la Coordinación de Desarrollo Humano, las cuales, deben documentarse.
 - b) Falta de un entrenamiento técnico al personal, incluyendo los de reciente traslado a la Coordinación de Desarrollo Humano, que oriente las actividades y normativas relacionadas a los cargos desempeñados.
 - c) El personal no posee el Descriptor de Puesto (DP) de los cargos desempeñados, que delimite funciones y responsabilidades, entre otros.
2. Comprobamos la contratación de una docente escalafonada, sin evidencia de la obtención de título académico que la acredite para ejercer la docencia, ni tampoco del carnet emitido con el # NIP asignado; lo que generó egresos en salarios objetados por US\$32,747.21 (Ver Hallazgo # 1).
 3. Identificamos 11 docentes y 3 administrativos nombrados y que adicional se le asignaron horas clases y/o sobresueldos incompatibles entre sí (Ver Hallazgo # 2).
 4. Determinamos el pago a 1 docente, sin justificación, durante los años 2019-2020, generando un egreso adicional, por US\$364.53 (Ver Hallazgo # 3).
 5. Validamos atraso en la autorización de la Refrenda anual de los salarios del personal docente y administrativo del año 2019 por US\$47,581,321.14 y la del año 2022 por US\$20,387,037.19 (de enero a mayo) (Ver Hallazgo # 4).
 6. De las bases de información de las planillas, determinamos que a 5 empleados no se les canceló aguinaldo en el año 2020 y/o 2021 (Ver Hallazgo # 5).



7. Comparamos montos retenidos del impuesto sobre la renta según las bases de información de las planillas de salarios, con el Informe anual de retenciones del año 2019, obteniendo 1,725 diferencias (Ver Hallazgo # 6).
8. Determinamos que, a 13 docentes no se les canceló el bono del incentivo docente, durante el año 2020. (Ver Hallazgo # 7).

VII. SEGUIMIENTOS DE CASOS REPORTADOS POR AVISO CIUDADANO

1. Caso Prof. [REDACTED] Se reportó que el docente fue acusado por acoso sexual a menor de edad con discapacidad, mientras laboraba en el COED para Sordos Licenciada [REDACTED], del municipio y departamento de San Salvador y que fue trasladado a CE del Departamento de Usulután.

Al recopilar y analizar la información, determinamos que el Prof. [REDACTED] derivado de la acusación anterior, y conforme resolución de la Junta de la Carrera Docente, Sector 1, el Prof. [REDACTED] fue condenado conforme al "oficio No. [REDACTED] de fecha 09 de noviembre de 2018, por el Juzgado Quinto de Sentencia de San Salvador, en la que el Juez falla: I).- CONDENASE al imputado [REDACTED] como el delito calificado definitivamente como acoso sexual, previo y sancionado en el Art. 165, del Código Penal, en perjuicio de la indemnidad sexual de la menor ... a la pena principal de un año y seis meses de prisión

No obstante, en opinión, consideramos que el caso se diligenció con algunos errores por parte de la administración pública, entre algunos:

- El Ex DDE de San Salvador, Lic. [REDACTED] el 5/2/2019 transfirió la partida correspondiente del profesor Lazo para la DDE de Usulután, teniendo la información de la JCD, debieron advertir al Director del CE, que interpusiera la correspondiente denuncia ante la JCD según el art. 61 # 2 de la LCD, como lo ordenaba la resolución o iniciarla como DDE, puesto que también están facultados por la ley.
- La Coordinación de Desarrollo Humano de la DDE de San Salvador, no realizó una interpretación correcta e integral de la información recibida por la JCD, puesto que, la JCD en ningún momento dispuso que se le reintegraran salarios al docente, indicando más bien, que se iniciara el procedimiento de despido.
- La Coordinación de DH de la DDE de Usulután, recibió el expediente del docente y elaboraron el Acuerdo del destacamento; y no hubo manifestación expresa de su parte de todo el antecedente existente del docente y por el incumplimiento legal cometido por la Departamental de Educación de San Salvador, continuando y legalizando el inadecuado proceso con el reinstalo del docente.



Comentarios de la Administración:

De la Gerencia de Protección Especial de Derechos, Licda. [REDACTED] conforme a correo electrónico de fecha 16/11/2022, comentó lo siguiente: "... confirmo de recibido e informo que se está preparando documento con valoraciones y recomendaciones en el caso citado."

Comentarios de Auditoria: Aviso ciudadano, cierto. [REDACTED]

2. Caso Profa. [REDACTED] NIP: [REDACTED] contratada como docente interina nivel dos. Se reportaron inconsistencias en los pagos realizados a la docente durante el año 2021. De la revisión de los datos de las bases de las planillas de pago de salarios, comprobamos las inconsistencias reportadas, debido a que se reflejan variaciones en los salarios pagados a la docente (texto color rojo), sin justificación. El detalle se presenta a continuación:

MES	SALARIO	CONCEPTO SALARIO
MARZO/21	\$ 595.52	SUELDO
MARZO/21	\$ 200.00	PAGO COMPLEMENTARIO
MARZO/21	\$ 335.48	PAGO COMPLEMENTARIO
MARZO/21	\$ 998.94	PAGO ADICIONAL
ABRIL/21	\$ 595.52	SUELDO
ABRIL/21	\$ 200.00	PAGO COMPLEMENTARIO
MAYO/21	\$ 496.27	SUELDO
MAYO/21	\$ 166.67	PAGO COMPLEMENTARIO
JUNIO/21	\$ 200.00	PAGO COMPLEMENTARIO
JUNIO/21	\$ 595.52	SUELDO
JUNIO/21	\$ 146.29	PAGO DE INCENTIVO
JULIO/21	\$ 200.00	PAGO COMPLEMENTARIO
JULIO/21	\$ 595.52	SUELDO
AGOSTO/21	\$ 200.00	PAGO COMPLEMENTARIO
AGOSTO/21	\$ 746.30	SUELDO
SEPTIEMBRE/21	\$ 200.00	PAGO COMPLEMENTARIO
SEPTIEMBRE/21	\$ 746.30	SUELDO
OCTUBRE/21	\$ 200.00	PAGO COMPLEMENTARIO
OCTUBRE/21	\$ 746.30	SUELDO
NOVIEMBRE/21	\$ 200.00	PAGO COMPLEMENTARIO
NOVIEMBRE/21	\$ 746.30	SUELDO
DICIEMBRE/21	\$ 192.40	SUELDO
DICIEMBRE/21	\$ 456.26	AGUINALDO
DICIEMBRE/21	\$ 146.28	PAGO DE INCENTIVO

Comentarios de la Administración:

Los Ex Coordinadores de Desarrollo Humano, Lic. [REDACTED] y Lic. [REDACTED] en correo de fecha 06/12/2022, emitieron los siguientes comentarios:

"Es docente Interina nombrada a partir del 11/01/2021, al 31/03/2021 y del 06/04/2021 al 31/12/2021. En el periodo de enero a julio de 2021 los pagos corresponden de la siguiente manera en el mes de marzo recibe el pago de salario



del mes en mención y también recibe pago adicional de los días del mes de enero y el mes de febrero respectivamente, pago de salario normal y el pago complementario de los \$200.00 dólares, para el mes de abril se genera el pago normal de todo el mes aunque el nuevo periodo de interinato inicia el 6 de abril de 2021, según acuerdo 11-0229 es por eso que en el mes de mayo de 2021 se le realiza un ajuste para descontar los días de abril de 2021, y para los meses de junio y julio de 2021 recibe el pago de salario normal.

Periodo de agosto 2021 al 31 de diciembre de 2021

En el mes de noviembre se presentó su Director, Lic. [REDACTED] del Centro Educativo Prof. [REDACTED], municipio de Jucuapa, solicitando se le revise su salario porque en los últimos meses le salía incrementado el salario en la boleta. La Técnico de movimientos [REDACTED] revisó en sistema, encontrando que en el mes de agosto de 2021 había sido modificado el salario, pero no se pudo identificar el usuario SIRHI que lo realizó, porque no hay Acuerdo de movimientos para esta Docente. La Técnico de movimientos procedió a rebajar el salario en el mes de Diciembre, para recuperar los fondos cancelados de más, rebajando el salario del mes de diciembre al ajuste correspondiente."

Comentarios de Auditoria: Aviso ciudadano, cierto.

3. Caso Profa. [REDACTED]. Determinamos que la técnica encargada de la aplicación de los permisos en la planilla, le descontó a la docente una licencia solicitada con goce de sueldo, durante el mes de julio 2021; en el mes de agosto 2021, hicieron la devolución de lo descontado inadecuadamente y en octubre 2021, la técnica que aplicó el descuento de forma incorrecta reintegró la parte patronal.

Comentarios de Auditoria: Aviso ciudadano, cierto.

4. Caso Prof. [REDACTED]. La técnica de movimientos de la Coordinación de Desarrollo Humano Usulután, afectó al docente con el descuento de 7 días por inasistencias del mes de septiembre 2021, en el mes de noviembre 2021, aplicando a la totalidad del sueldo base y sobresueldo, siendo lo correcto solamente al sobresueldo, debido a que, el docente trabaja en 2 Centros Educativos diferentes. Se le hizo el reintegro en el mes de diciembre 2021.

Comentarios de Auditoria: Aviso ciudadano, cierto.

Ver Recomendaciones en Romano IX.



VIII. HALLAZGOS DE AUDITORÍA

HALLAZGO # 1: PAGOS OBSERVADOS A DOCENTE POR US\$32,747.21, DE LOS PERIODOS ENERO 2019 A MAYO 2022; SIN EVIDENCIA DE TÍTULOS ACADÉMICOS QUE LA ACREDITEN PARA EJERCER LA DOCENCIA Y NIP

Importancia del Hallazgo	:	Riesgo Alto
Componente NTCIE impactado	:	Actividades de Control

Condición:

De la revisión de los pagos y expediente de la docente [REDACTED]; no se encontró, fotocopia del Número de Identificación Profesional (NIP), ni del Título de Bachiller, ni el de Docente que la acredite para ejercer la carrera profesionalmente, contraviniendo lo regulado en la Ley de la Carrera Docente, Art. 14.

Con la entrada en vigencia de la Ley de la Carrera Docente (LCD), en fecha 22 de marzo de 1996, se estableció en el Art. 108, la obligación de los docentes de regularizar su situación profesional antes de diciembre de 2007 y en caso de no resolverlo, quedarían inhabilitados para ejercer la docencia; aspectos incumplidos por la docente [REDACTED] que no fueron advertidos por los Jefes Coordinadores de Desarrollo Humano de esos periodos y los subsecuentes; excepto por el Jefe actual, que se percató de dicha situación con indicios de irregularidad.

Durante el periodo evaluado, revisamos los salarios cancelados a la Sra. [REDACTED] a través de la Pagaduría Auxiliar Departamental de Educación de Usulután, durante los años 2019, 2020, 2021 hasta mayo 2022 que ascendieron a un total de US\$32,747.21, sin incluir los aportes patronales; y siempre se le pagó su salario como docente nivel 2, en la categoría 6 y no ha gozado de ascensos escalafonarios.

Indagamos que a la Sra. [REDACTED], sí se le asignó el escalafón # [REDACTED] según registro de Base de Datos de Escalafón administrado por la Dirección de Desarrollo Humano, y al consultar con dicha Dirección sobre la fecha y responsable de la emisión de dicho registro, no pudieron darnos más información, por ser un escalafón antiguo, según lo expresado por Técnico de Escalafón de la Dirección de Desarrollo Humano, en correo de fecha 31/5/2022.



Al comunicarnos con la Sra. [REDACTED] nos informó que estudió en la Ciudad Normal Alberto Masferrer, en Santa Tecla, durante los años 1978-1981; y que ingresó a trabajar con el MINED, desde el 04/04/1978, y a la fecha cuenta con 44 años de servicio. Además, le solicitamos su Currículo Vitae actualizado, en el que detalla su preparación académica, así:

- Bachillerato en Contaduría en el Colegio Centenario de Usulután 1973
- Bachillerato Académico en el Instituto Nacional de Jucuapa 1974-1975
- Docencia en Ciudad Normal Alberto Masferrer 1978-1981

Sin embargo, no adjuntó ningún atestado sobre su preparación académica y explica que, el MINED si le emitió su número de escalafón (NIP), pero que se lo decomisaron en la Departamental sección Regional de San Miguel, en el año 1982 y no recuerda con quién.

Al entrar en vigencia la Ley de la Carrera Docente (LCD), en fecha 22 de marzo de 1996, se estableció en el Art. 108, la obligación de los docentes de regularizar su situación profesional antes de diciembre de 2007 y en caso de no resolverlo, quedarían inhabilitados para ejercer la docencia.

Por otra parte, comentó que nunca le entregaron su título de la Ciudad Normal, porque le dijeron que le faltaban unas notas, por lo que anduvo gestionando en muchas ocasiones, para que le recuperaran su información, hasta en el Archivo General de la Nación, pero no lo logró; y que el título de Bachiller Académico lo presentó en el MINED San Salvador, donde se tramita el registro de los títulos y no se lo quisieron devolver.

Relacionado con la formación académica, adjuntó:

- 1 constancia de notas del Instituto Tecnológico de San Miguel, emitida con fecha 24/05/1990, que hace constar que estudió en esa Institución, el quinto y el séptimo periodos de Formación Docente, Plan III-79, durante el tiempo comprendido entre noviembre/1980 a diciembre/1981.
- 1 certificación emitida con fecha 13/05/1998, por el Administrador del Archivo de Educación Superior no Universitaria de la Dirección Departamental de Educación del Ministerio de Educación, con Sede en el Instituto Nacional "Albert Camus" de la ciudad de San Salvador, en donde especifica que realizó algunos estudios correspondientes al Bachillerato Pedagógico, Plan III, en Ciudad Normal Alberto Masferrer y en el Instituto Tecnológico de San Miguel, durante los años 1978, 1980 y 1981, detallando las notas de los periodos 1º, 5º y 7º, aclarando que el Bachillerato Pedagógico, Plan III, comprendía 7 periodos y que la certificación ampara solamente 3 periodos.



La Sra. [REDACTED], trabajó hasta el año 2022 en el Centro Escolar Código de Infraestructura # 12591 Cantón El Paraisal, municipio de Jucuapa, departamento de Usulután, bajo la Dirección de la Profa. [REDACTED], quien manifestó que, en la escuela no tiene el expediente profesional de la Sra. [REDACTED] y el resguardado en la DDE Usulután, se encontró desactualizado.

La Sra. [REDACTED], remitió a esta Auditoría, imagen de su renuncia voluntaria, a partir del 31 de diciembre de 2022, la que, fue recibida en la Coordinación de Desarrollo Humano de la DDE de Usulután, en fecha 31/08/2022.

Criterios:

Ley de la Carrera Docente

PROHIBICION DE NOMBRAR EDUCADORES NO INSCRITOS. Art. 12.- A partir de la vigencia de la presente Ley, (22/3/1996) los centros educativos estatales, de instituciones autónomas, municipales o privados únicamente podrán nombrar educadores inscritos previamente en el Registro Escalafonario.

ANTIGÜEDAD. Art. 13.- Se reconoce la antigüedad de todos los educadores por el tiempo que hayan estado en servicio activo anterior a la vigencia de esta Ley.

Para los efectos de esta Ley, se entiende por tiempo de servicio activo todo aquel que el educador en calidad de tal hubiere laborado con nombramiento en una institución del Estado, oficial autónoma o municipal, inclusive el tiempo que duren las suspensiones de labores sin responsabilidad del educador, establecidas en los numerales 1) 2) y 3) del artículo 37 de esta Ley.

SECCION C - EJERCICIO DE LA DOCENCIA REQUISITOS

Art. 14.- La docencia es una carrera profesional y para ejercerla en centros educativos del Estado o privados en cualquiera de los niveles educativos son necesarios los siguientes requisitos:

- 1) Poseer el correspondiente título pedagógico reconocido por el Ministerio de Educación;
- 2) Estar inscrito en el Registro Escalafonario; y,
- 3) No tener ninguna de las incapacidades para el ejercicio de la misma.

CAPITULO III ESCALAFON DOCENTE ESTRUCTURA DEL ESCALAFON

Art. 19.- Los cargos dentro de la carrera docente estarán estructurados en niveles, de acuerdo con la formación académica y en categorías según el tiempo de servicio activo, previa inscripción en el registro correspondiente.



Son títulos docentes válidos para la inscripción y ascenso en el nivel de escalafón, los siguientes:

- 1) Profesor;
- 2) Licenciado en Ciencias de la Educación;
- 3) Master en Educación; y,
- 4) Doctor en Educación.

SECCION B. DISPOSICIONES TRANSITORIAS INCORPORACION AL NUEVO ESCALAFON - Art. 106.- Al entrar en vigencia la presente Ley, los docentes actualmente escalafonados se incorporarán automáticamente al nuevo escalafón.

Se incorporarán como Docente Nivel Uno, a educadores en servicio que posean Licenciatura en Ciencias de la Educación, Master o Doctorado en Educación.

Se incorporarán como Docente Nivel Dos, a todos los educadores en servicio que se encuentren inscritos en el Registro Escalafonario no incluidos en el inciso anterior.

Las especialidades a que se refiere el inciso cuarto del Art. 20 de la presente Ley, solo serán exigidas después del treinta y uno de diciembre del año dos mil seis.

PERSONAL NO INSCRITO

Art. 108.- Las personas que, sin estar inscritas en el escalafón, estén ejerciendo la docencia a la fecha de la vigencia de esta ley, continuarán desempeñando su cargo y tendrán los derechos y obligaciones establecidos; pero el Ministerio de Educación dictará las disposiciones necesarias que obliguen a aquéllas a regularizar su situación, antes del 31 de Diciembre del año 2007.

En caso de no hacerlo dentro del plazo señalado las plazas respectivas serán provistas de conformidad con la ley, quedando por lo mismo, separadas de sus cargos.

Los educadores que laboren en centros educativos privados que cumplido el plazo antes señalado no legalizaren su situación quedarán inhabilitados para el ejercicio de la docencia.

EDUCADORES CON TITULO DE EDUCACION SUPERIOR DISTINTO A LOS ESPECIFICADOS EN EL ESCALAFON

Art. 109.- El educador escalafonado con anterioridad a la vigencia de esta Ley, que posea un título de Educación Superior distinto a los especificados en los numerales 2, 3 y 4 del Art. 19 se incorporará en el nivel y área de énfasis de su Título y en la categoría correspondiente.



Ley de la Corte de Cuentas de la República.

Art. 27.- El Control Interno previo y concurrente se efectuará por los servidores responsables del trámite ordinario de las operaciones...

Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas MINED.

Monitoreo sobre la Marcha. Art. 361.- La máxima autoridad, los directores, gerentes y demás jefaturas estarán en la obligación de realizar actividades de supervisión de forma periódica e integrada, previo y durante la ejecución de las operaciones ...Las actividades de control realizadas deberán documentarse.

Causa:

Desatención del Jefe de la unidad de Recursos Humanos Departamental que recibió los expedientes del personal, en el año 1995 con la departamentalización y de los Coordinadores de Desarrollo Humano subsecuentes que recibieron esos casos y no actuaron en función de dar cumplimiento, a partir del año 1996 que entró en vigor la Ley de la Carrera Docente y su Reglamento.

Efectos:

- Incumplimiento de lo establecido en la LCD y su Reglamento.
- Pagos indebidos de salarios a empleada que no reúne los requisitos técnicos establecidos.
- Riesgo de desarrollo inadecuado del proceso de enseñanza, a varias generaciones de estudiantes, atendidas por docente inhabilitada para ejercer la docencia.

Comentarios de la Administración:

El Lic. _____, Coordinador de Desarrollo Humano de la Dirección Departamental de Educación de Usulután, del 14/03/2022 a la fecha, a través de correo electrónico del 24/08/2022, comentó:

"... en relación al hallazgo en mención en donde se establece los salarios cancelados a docente que le fue suspendido el escalafón y que nunca se le realizó ascenso le informo que, dado mi reciente nombramiento (14 marzo 2022) desconozco porque las personas que me antecedieron no realizaron ninguna acción o si hicieron algo igual lo desconozco, en mi caso al darme cuenta de esta situación la expuse ante ustedes para determinar que debería de proceder ya que al ser un problema heredado,



no puedo tomar mayor decisión sin el respaldo de ustedes, reiterando que es un problema heredado y las personas que me antecedieron no brindaron la documentación de respaldo de la unidad mediante entrega formal y tampoco brindan información al consultarles sobre estos casos, ya que no es el único, no puedo brindar mayor respuesta.”

El Lic. [REDACTED] Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo enero 2019 a julio 2021, a través de correo electrónico del 24/08/2022, comentó:

“Esta es una situación que viene desde antes que entrara en vigencia la Ley de la Carrera Docente, ella fue nombrada en el año 1978 cuando comenzó a estudiar en Ciudad Normal, institución que existió en ese tiempo y que el ministerio los nombraba, con solo estar estudiando la docencia.

El Ministerio a través de la Región Oriental de Educación, San Miguel, por medio del Departamento de Recursos Humanos le envió a la maestra [REDACTED], notificaciones para que se presentara a superar la situación existente.

Cuando nacieron las Direcciones Departamentales de Educación en el año de 1996, la unidad de Recursos Humanos de Usulután, ya estaba esa situación y siempre de manera telefónica o verbal se le hizo saber de la situación y que ella nunca pudo resolver.

En el periodo como coordinador de la unidad de Recursos Humanos el seguimiento a la maestra para que superara el problema se realizó de manera verbal y telefónica y no se logró que ella superara el problema.

Muestra de ello es que durante el tiempo que ha estado laborando y en el periodo de mi coordinación no ha recibido ningún beneficio de ascenso de categoría, que es lo que estaba a nuestro alcance como responsables de la Unidad de Desarrollo Humano. El nombramiento y asignación de plaza no es responsabilidad de la Departamental de Educación porque esto sucedió antes que nacieran las departamentales de Educación, que fue en el año de 1996.”

El Lic. [REDACTED] Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo enero 2019 a julio 2021, y el Lic. [REDACTED] Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo de agosto 2021 al 13 de marzo de 2022, a través de correo electrónico del 06/12/2022, comentaron:



"Se mantiene el mismo comentario realizado por [REDACTED] ex coordinadores de Desarrollo Humano registrados en el borrador de informe."

Comentarios de Auditoría Interna:

Los comentarios reafirman la condición observada; y si bien es cierto es una condición heredada, no se deben continuar cometiendo los mismos errores; sino que deben implementarse acciones para corregir la condición ilegal identificada; evitando el pago de salarios a docente inhabilitada para ejercer la docencia.

Recomendaciones del Hallazgo:

Al Director Departamental de Educación de Usulután:

Instruir al Coordinador de Desarrollo Humano DDE de Usulután:

1. Por medio de nota escrita, suscrita por el DDE, solicite a los Ex Coordinadores de Desarrollo Humano, notifiquen los casos de docentes que se encuentran con indicios de irregularidad para ejercer la docencia, de los que, tengan conocimiento.
2. Determine el cien por ciento de los casos de docentes que se encuentren en similares condiciones, según información que se recopile al interior de la DDE o por los medios que consideren pertinentes; estableciendo por escrito, los antecedentes por cada caso en particular.
3. Exponer ante la Dirección Jurídica, del MINEDUCYT cada caso, anexando las pruebas pertinentes, para definir la acción a seguir.
4. Conforme a los resultados proporcionados por la Dirección Jurídica, del numeral anterior, deberá accionar ante las Instancias respectivas, para interponer los procesos, concretizar las sanciones correspondientes y reintegros de fondos al Estado, que sean aplicables.

Remitir a esta Dirección, al correo: direcciondeauditoria@mined.gob.sv, las evidencias del cumplimiento de las recomendaciones de este hallazgo; en un plazo que no exceda el mes de julio de 2023.



HALLAZGO# 2: CATORCE (14) EMPLEADOS CON ASIGNACION DE HORAS CLASES Y SOBRESUELDOS INCOMPATIBLES ENTRE SI, AÑOS 2019-2022.

Importancia del Hallazgo	:	Riesgo Alto
Componente NTCIE impactado:		Actividades de Control

Condición:

De una muestra seleccionada de las bases de información de las planillas de salarios 2019-2022, determinamos 11 docentes y 3 administrativos nombrados con su salario base y que adicional, la Coordinación de Desarrollo Humano de la Departamental de Usulután, les avaló la asignación de uno o más sobresueldos y horas clases, que conforme a lo establecido en el RLCD no son compatibles entre sí.

La Coordinación de Desarrollo Humano Departamental de Usulután, reportó las acciones tomadas, tales como: suspensión de las horas clase y/o de los sobresueldos incompatibles; no obstante, queda en proceso la recopilación de las evidencias correspondientes, que respalden las acciones implementadas en cada caso.

Ver detalle en Anexo # 1.

Criterios:

Constitución de la República de El Salvador.

Art. 86.- El poder público emana del pueblo. Los órganos del Gobierno lo ejercerán independientemente dentro de las respectivas atribuciones y competencias que establecen esta Constitución y las leyes. Las atribuciones de los órganos del Gobierno son indelegables, pero éstos colaborarán entre sí en el ejercicio de las funciones públicas.

Los órganos fundamentales del Gobierno son el Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial.

Los funcionarios del Gobierno son delegados del pueblo y no tienen más facultades que las que expresamente les da la ley.

Reglamento de la Ley de la Carrera Docente.

DE LOS SUELDOS Y SOBRESUELDOS COMPATIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD

Art. 30.- Para establecer la compatibilidad entre el sueldo base y los sobresueldos y estos últimos entre sí que devenga un educador en una institución educativa, se deberá atender lo siguiente:



- a) El sueldo base propio del nivel y categoría es compatible con todos los sobresueldos, pero no todos los sobresueldos son compatibles entre sí;
- b) El sobresueldo por el cargo que desempeña, sea este de Director o sub-director, cuando éste no tiene carga horaria a su cargo, únicamente es compatible con el sobresueldo por trabajar en área rural distante y de difícil acceso;
- c) El sobresueldo por trabajar en área rural distante y de difícil acceso es compatible con todos los sobresueldos;
- d) El sobresueldo por atender doble sección es compatible con el sobresueldo por trabajar en área rural distante y de difícil acceso, con horas clase, siempre que las desempeñe en una jornada distinta y con el sobresueldo por haber desempeñado satisfactoriamente el cargo de Director, Subdirector o Supervisor por un período de diez años consecutivos;
- e) Las hora-clase son compatibles con: El sobresueldo por trabajar en área rural distante y de difícil acceso; el sobresueldo por atender doble sección, siempre que sea en jornadas de trabajo diferente y por el de haber desempeñado el cargo satisfactoriamente por diez años consecutivos; y
- f) El sobresueldo por haber desempeñado el cargo satisfactoriamente de Director, Sub-director o supervisor por diez años consecutivos en la misma institución y a partir de la vigencia de la Ley es compatible con el sobresueldo por trabajar en área rural distante y de difícil acceso; el sobresueldo por atender doble sección, con horas clases si éstas y el sobresueldo anterior son desempeñados en jornadas de trabajo diferente.

El sobresueldo por haber desempeñado satisfactoriamente el cargo de Director, sub-director o Supervisor será otorgado cuando el funcionario haya cesado en alguno de los cargos mencionados.

El sobresueldo por el desempeño del cargo de director o sub-director será determinado atendiendo las jornadas de trabajo y el número de secciones de la institución.

SOBRESUELDO POR DOBLE SECCION Y HORAS CLASE

Art. 32.- Los sobresueldos por doble sección y las horas clase a que se refiere el artículo 33 numeral 4 de la Ley, constituyen una modalidad especial consignada en la Ley de Salarios para cubrir necesidades de servicios educativos en los siguientes casos;

- a) Cuando el Ministerio no pueda nombrar profesores de planta con sueldo base por no haber disponibilidad de las partidas correspondientes; y
- b) Cuando la cantidad de horas a asignar sea tal, que no amerite el nombramiento de una plaza.



Los sobresueldos por doble sección y la hora clase son un recurso de apoyo a la docencia y de carácter emergente que caduca el 31 de diciembre de cada año y su renovación dependerá de la persistencia de la necesidad que originó su asignación.

Para asignar horas clase o sobresueldo por doble sección el Consejo de cada institución deberá considerar la matrícula de estudiantes, de conformidad a lo establecido en las Disposiciones Generales de Presupuesto, la nómina de docentes de planta y su respectiva carga académica que de acuerdo al Plan de estudios del nivel educativo tendrá durante el año; la especificación del turno o jornada de trabajo en que tanto el personal de planta como el de hora clase desempeñará sus funciones, y una declaración jurada del Director de la institución sobre la necesidad del recurso, cuyo formulario le será entregado en la Unidad de Recursos Humanos respectiva.

ADMINISTRACION DE HORAS CLASE

Art. 33.- La administración de las horas clase serán responsabilidad de los Consejos los cuales solicitarán a la Unidad de Recursos Humanos respectiva dejarlas sin efecto a un educador por cualesquiera de las siguientes causas:

- a) Ausencia de la necesidad que motivó su asignación;
- b) Sustitución de horas clase por personal de aula, a través de nuevas partidas a favor de docentes que se desempeñaban como hora clase en la misma institución;
- c) Fusión de secciones por deserción de alumnos; y
- d) Por incompatibilidad originada por el parentesco, según lo establecido en el art. 93 de las Disposiciones Generales del Presupuesto.

El Ministerio podrá suspender las horas clase, a las instituciones educativas cuando se compruebe anomalías en su asignación y administración de las mismas.

Causa:

Falta de estrategias que permitan la verificación real de las necesidades de las Instituciones Educativas y de la Organización de la Planta Docente, por parte de la DDE de Usulután.

Efecto:

Incumplimiento de lo establecido en el Reglamento de la Ley de la Carrera Docente, generando pagos indebidos al personal.



Comentarios de la Administración:

El Lic. [REDACTED], Coordinador de Desarrollo Humano de la Dirección Departamental de Educación de Usulután, del 14/03/2022 a la fecha, a través de correo electrónico del 04/11/2022, comentó:

"... como se puede observar todas estas horas fueron asignadas antes del 14 de marzo 2022 que inicia mi período, desde mi toma de posesión he sido cuidadoso a respetar lo que establece la ley, por lo que se procederá a suspender inmediatamente las horas en los casos que amerite, ..."

En correo del 16/11/2022, comentó:

"Buenas tardes, por medio del presente le informo que se ha realizado análisis de cada uno de los casos señalados con relación a la incompatibilidad en horas clases y sobresueldos de algunos docentes, le informo que se harán las consultas respectivas al área jurídica del MINEDUCYT ya que en algunos casos existe un vacío en cuanto al alcance de la ley o en el establecer cual prevalece por el tipo de modalidad en el que están señaladas las horas y sobresueldos descritos en los casos del informe"

Adicional, proporcionó acciones tomadas, detalladas en correo del 29/11/2022, entre ellas, la suspensión de horas clase y/o sobresueldos incompatibles. El detalle en Anexo # 2.

El Lic. [REDACTED], Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo de agosto 2021 al 13 de marzo de 2022, en correo electrónico del 03/11/2022, comentó:

"Deseo manifestar que cuando estuve con responsable de la Unidad de Desarrollo Humano se inició un proceso de análisis de los casos para verificar la compatibilidad de Horas Clases y Sobresueldos que se habían asignados en años anteriores.

Aclaro que analizamos esta consulta con el Lic. [REDACTED] y coincidimos en los siguientes criterios:

- Los subdirectores que se les asigna horas clase o sobresueldos de doble sección son porque estos serían laborados en turnos contrarios al turno donde desempeñan las funciones de subdirectores.
- Los sobresueldos de modalidades flexibles son desempeñados los días sábados por lo que no perjudican con los días de semana.
- Los que tienen sobresueldo de doble sección y horas clase es porque las horas clase son laborados en el turno de nocturna.



- Los docentes que laboran horas clase y que poseen partida administrativa, es porque las horas clase las desempeñan en el turno de nocturna.

Es bueno aclarar qué para estos trámites cada docente elaboraba una Declaración Jurada donde expresaba que no tenía ningún inconveniente para laborar horas clases o sobresueldo que se le asignaba.

También hago mención que en mi período tuve que reunirme con varios casos detectados (por tener tres turnos asignados) donde les solicité la renuncia por su incompatibilidad.

Según entiendo hasta la fecha, ya se logró que algunos docentes que aparecen en el listado no sigan con esas asignaciones (H/C y sobresueldos)."

El Lic. [REDACTED] Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo enero 2019 a julio 2021, a través de correo electrónico del 03/11/2022, comentó:

"Por este medio le envío comentarios de la observación hecha a la compatibilidad de horas clase y sobresueldos:

Los subdirectores que se les asigna horas clase o sobresueldos de doble sección es por estos serían laborados en turnos contrarios al turno donde desempeñan las funciones de subdirectores.

Los sobresueldos de modalidades flexibles son desempeñados los días sábados por lo que no perjudican con los días de semana.

Los que tienen sobresueldo de doble sección y horas clase es porque las horas clase son laborados en el turno de nocturna.

Los docentes que laboran horas clase y que poseen partida administrativa, es porque las horas clase las desempeñan en el turno de nocturna.

Para estos trámites cada docente elaboraba una declaración jurada donde expresaba que no tenía ningún inconveniente para laborar horas clase o sobresueldo que se le asignaba.

Antes de ser separado del cargo estábamos revisando estos casos y ya habíamos suspendido a docentes, si estos tenían más de tres turnos en el mismo día.



Con la llegada de la nueva administración se continuó revisando estos casos y continuaron quitando sobresueldos y horas clase en las situaciones que determinaron que no se podían laborar.

A esta fecha ya muchos de los docentes que aparecen en el listado ya les fue quitado, a algunos los sobresueldos y otros las horas clase.

Para tener mayor detalle de esto, la administración actual puede actualizar dicho listado y determinar si todavía existen casos de los determinados en listado de informe.”

El Lic. [REDACTED] Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo enero 2019 a julio 2021, y el Lic. [REDACTED] Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo de agosto 2021 al 13 de marzo de 2022, a través de correo electrónico del 06/12/2022, comentaron:

“Se mantienen los comentarios realizados que aparecen en el borrador de informe por ambos ex coordinadores de Desarrollo Humano y se agregan acuerdos de los periodos en que fueron asignados dichas horas clases y sobresueldos, como evidencia de las fechas asignadas.”

El Lic [REDACTED], adjuntó al correo de fecha 06/12/2022, transcripciones de Acuerdos de las Refrendas del año 2006, # 11-0001, 11-0003, 11-0004 del 09/01/2006 firmados por la DDEU Licda. [REDACTED] a), en donde se asignan las partidas de los salarios al personal docente de planta y horas clase. Igual condición para los años 2009 en adelante, anexó las transcripciones de Acuerdos# 11-0004 del 05/01/2009, firmada por la DDEU, Licda. [REDACTED] 11-0083 del 02/03/2010; 11-0042 del 14/02/2011 firmada por la DDEU Licda. [REDACTED]; 11-0068 del 21/02/2013 firmado por DDEU, Licda. [REDACTED]; 11-0095 del 06/03/2015 firmada por DDEU, Licda. [REDACTED]; 11-0292 del 25/08/2015 firmada por DDEU, Licda. [REDACTED]; 11-0349 del 15/06/2016 firmada por DDEU, Licda. [REDACTED] e [REDACTED] 11-0243 del 07/04/2016 firmada por DDEU, Licda. [REDACTED] [REDACTED] 11-0198 del 29/02/2016 firmada por DDEU, Licda. [REDACTED] [REDACTED]; 11-0242 del 23/05/2017 firmada por DDEU, Licda. [REDACTED]; 11-0267 del 14/05/2019 firmada por DDEU, Licda. [REDACTED]; 11-0213 del 18/03/2021 firmada por DDEU, Lic. [REDACTED] 11-0534 del 18/11/2021 firmada por DDEU, Lic [REDACTED])



Comentarios de Auditoría Interna:

Los comentarios vertidos por los dos Ex Coordinadores de Desarrollo Humano de la DDE de Usulután, confirman la existencia de la condición reportada.

El Lic. [REDACTED] adjuntó al correo de fecha 06/12/2022, transcripciones de Acuerdos, como evidencia de los momentos en que se realizaron las asignaciones de los recursos; no obstante, como responsables del funcionamiento del control interno, son corresponsables de su revisión y actualización, dentro del período correspondiente a su gestión.

Por parte del Coordinador de Desarrollo Humano actual, Lic. [REDACTED] informó las acciones tomadas para cada uno de los casos, con base al análisis del entorno de cada situación; no obstante, se encuentra en proceso de recopilación las evidencias que respaldan cada una de las acciones comunicadas; por lo que, la condición se mantiene. Adicional, es importante realizar dicho análisis con todas las asignaciones en el departamento de Usulután.

Comentarios individuales incorporados en Anexo # 1.

Recomendaciones del Hallazgo:

Al Director Departamental de Educación de Usulután:

1. Gire indicaciones al Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Usulután, la revisión de la totalidad de las asignaciones al personal docente, que se encuentren en similar condición, a los casos reportados en este Hallazgo.
2. Establecer por escrito, los antecedentes por cada caso en particular, anexando las pruebas pertinentes, identificando los responsables de la autorización en la asignación de los sobresueldos u horas clase incompatibles entre sí, separado por período.
3. Determinar los montos de los pagos indebidos realizados, separado por cada caso y período; notificando por escrito a todos los responsables que tramitaron y autorizaron el pago, para iniciar los procesos sancionatorios que correspondan.
4. Con los resultados obtenidos, definir las acciones correctivas y preventivas a implementar para subsanar la observación reportada.

Remitir a esta Dirección, al correo direcciondeauditoria@mined.gob.sv, las evidencias del cumplimiento de las recomendaciones de este hallazgo, durante el trimestre III-2023 (julio-septiembre).



HALLAZGO # 3: PAGOS ADICIONALES NO JUSTIFICADOS, A UN DOCENTE POR US\$364.53, CORRESPONDIENTES A LOS AÑOS 2019-2020.

Importancia del Hallazgo : Riesgo Alto
Componente NTCIE impactado : Actividades de Control

Condición:

Conforme a una muestra seleccionada de las bases de información de las planillas de salarios, de los años 2019-2020, preparadas por la Coordinación de Desarrollo Humano de la Departamental de Educación de Usulután; determinamos 1 docente, con NIP [REDACTED] a quien se le observan pagos adicionales, por un monto de US\$364.53, no justificado.

De lo anterior, se argumenta que al docente se le suspendieron los pagos de salarios durante los meses de septiembre a diciembre 2019; por un monto aproximado de US\$4,242.22 y de enero-febrero 2020 por aproximadamente US\$1,917.04; no obstante, le realizaron pagos adicionales en los meses de enero y septiembre 2019, febrero, abril y diciembre 2020, que no desglosan los conceptos a que corresponden, como se detalla en la siguiente tabla:

Meses/Años	Pagos Adicionales US\$	Pagos Suspendidos US\$
Enero/2019	48.60	0.00
Septiembre/2019	4.70	909.92
Octubre/2019	0.00	909.92
Noviembre/2019	0.00	909.92
Diciembre/2019	0.00	1,512.46
Enero/2020	0.00	958.52
Febrero/2020	5,751.12	958.52
Abril/2020	116.83	0.00
Diciembre/2020	602.54	0.00
Totales	US\$6,523.79	US\$6,159.26
Diferencia	US\$364.53	

El ex Coordinador de Desarrollo Humano, Licenciado [REDACTED], argumenta que, en diciembre 2020, se le cancelaron US\$602.54 adicionales, debido a proceso ante la JCD, en el que, se les ordenó pagarle los salarios y emolumentos dejados de percibir por el docente; y dentro de ellos, se le adeudaba el aguinaldo y el incentivo del año 2019; no obstante, persiste una diferencia pagada de más, no identificada, ni documentada, por US\$364.53.



Criterios:

Ley de la Corte de Cuentas de la República.

Art. 27.- El Control Interno previo y concurrente se efectuará por los servidores responsables del trámite ordinario de las operaciones...

Artículo 58: "Es responsable principal, quien recibe del Estado un pago sin causa real o lícita, o en exceso de su derecho, o no liquida en el período previsto, anticipos, préstamos o cualquier otra clase de fondos".

Ley sobre la compensación adicional en efectivo

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto regular la compensación adicional en efectivo que deberá concederse durante el mes de diciembre de cada año a todo el personal civil y militar, al servicio de la Administración Pública.

Art. 2.- "La compensación adicional señalada en el artículo anterior, será concedida a todo el personal que durante el mes de diciembre se encuentre prestando servicio con nombramiento en Ley de Salarios, por Contrato o por Jornales...También será concedida al personal nombrado conforme a sistemas de salarios aprobados por el Órgano Ejecutivo..."

Ley de la Carrera Docente

RECONOCIMIENTOS ECONÓMICOS, Art. 33-A.- Se establece una bonificación al desempeño de los docentes de centros educativos oficiales, debiendo otorgar a todos los docentes, un bono en el mes de junio y un segundo bono en el mes de diciembre. El Ministerio de Educación aplicará y regulará todo lo relativo a dichos bonos otorgados a los docentes, pero en ningún caso podrán otorgarse cuando se encontraren suspendidos o inhabilitados por sanciones impuestas por la Junta de la Carrera Docente, debido a faltas graves o muy graves establecidas en esta ley.

Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Especificas MINED.

Monitoreo sobre la Marcha. Art. 361.- La máxima autoridad, los directores, gerentes y demás jefaturas estarán en la obligación de realizar actividades de supervisión de forma periódica e integrada, previo y durante la ejecución de las operaciones ...Las actividades de control realizadas deberán documentarse.

Causa:

Falta control de calidad, por los servidores responsables de la generación de planillas de salarios, que mitigue el riesgo de pagos en exceso.

Efecto:

Desembolso adicional de los fondos del Estado por US\$364.53



Comentarios de la Administración:

El Lic. [REDACTED] Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo enero 2019 a julio 2021, a través de correo electrónico del 16/11/2022, comentó:

"Por este medio envío respuesta de los pagos duplicados del año 2019. Según revisión en el sistema de pago en la sección de movimientos. Los respaldos de estos pagos los tiene ahí en Desarrollo Humano, los cuales puede solicitar a la actual administración.

[REDACTED]

Estuvo suspendido por la Junta de Carrera Docente, desde octubre 2019 hasta enero 2020; después del proceso fue declarado inocente de los cargos que le imputaban y nos ordenaron pagarle los salarios y emolumentos dejados de percibir. Acuerdo 11-0085 de fecha 06/02/2020.

Adicional, los Coordinadores de Desarrollo Humano, Lic. [REDACTED] y [REDACTED], en correo electrónico del 06/12/2022, manifestaron:

"Se mantienen los comentarios realizados que aparecen en el borrador de informe por ambos ex coordinadores de Desarrollo Humano y se agrega acuerdo 11-0085 donde se deja sin efecto suspensión previa de docente Jose Santos Flores que se le pago doble en el mes de diciembre de 2020."

Comentarios de Auditoría Interna:

Conforme con los comentarios enviados por los ex coordinadores de DH de la Departamental de Usulután, se confirman las condiciones observadas; y con base a las evidencias remitidas, lo relacionado con el Profesor [REDACTED] la condición se modifica, debido a que se observa que en el año 2019 se le dejó de cancelar su salario, durante los meses de septiembre a diciembre y también se observa que no se le canceló enero 2020; pero en el mes de febrero 2020 se le canceló un monto de US\$5,751.12, sin el desglose de los conceptos de los pagos que comprende; sin embargo, se comprendería que son todos los salarios dejados de cancelar en su oportunidad; y en el mes de marzo 2020, se le realizó otro pago adicional por US\$116.83; y en diciembre 2020 se le pagó adicional, aguinaldo e incentivo por un total de US\$602.54.



Lo anterior, generó que, a nivel global, por los pagos realizados durante los dos años 2019 y 2020, determinemos pago de más, por un total de US\$364.53; no justificado durante la ejecución de nuestra Auditoría.

Recomendaciones del Hallazgo:

Al Director Departamental de Educación de Usulután:

Gire indicaciones al Coordinador de Desarrollo Humano Departamental Usulután, con el propósito de brindar el seguimiento al caso reportado, realizando lo siguiente:

1. Gestionar el reintegro inmediato, con el docente [REDACTED] en caso no exista evidencia legal por el pago adicional y se deduzcan responsabilidades entre los servidores públicos relacionados, del periodo observado, 2019-2020.
2. Determinar las responsabilidades de los empleados que intervinieron en este proceso y valorar la aplicación de las sanciones, conforme a lo establecido en la Ley del Servicio Civil.

Remitir a esta Dirección, al correo direcciondeauditoria@mined.gob.sv, las evidencias del cumplimiento de las recomendaciones de este hallazgo; durante el mes de julio de 2023.



HALLAZGO # 4: ATRASO EN LA AUTORIZACIÓN DE LA REFRENDA ANUAL DE SALARIOS DEL PERSONAL AÑO 2019 POR US\$47,581,321.14 Y AÑO 2022 POR US\$20,387,037.19, QUE RESPALDA LA LEGALIDAD DE SU PAGO.

Importancia del Hallazgo : Riesgo Alto
 Componente NTCIE impactado : Actividades de Control

Condición:

Comprobamos que la Dirección Departamental de Educación de Usulután, canceló planillas de salarios al personal docente, durante el año 2019 por US\$47,581,321.14 y de los meses de enero a mayo 2022 por US\$20,387,037.19, sin tener la refrenda anual del personal docente y administrativo debidamente autorizada por el Titular del Ramo de Educación, que respalde la legalidad de los pagos de salarios efectuados de forma mensual, para un promedio de 3,500 empleados.

El detalle de información sobre Refrendas de Salarios 2019 y 2022, no facilitados a esta Auditoría a la fecha, 30/5/2022, que evidencien el Acuerdo legalizado y suscrito por el Titular del MINEDUCYT, a continuación:

Resumen de Refrendas y su legalización.

AÑO	ACUERDO EJECUTIVO LEGALIZADO	TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO EMITIDO	MONTO SALARIOS
2019	NO PROPORCIONADO	<p>11-0001 (LICDA)</p> <p>1) REFRENDAR Y REORGANIZAR LOS NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE USULUTÁN</p> <p>1.1 PERSONAL DOCENTE NOMBRADO DE CONFORMIDAD AL ARTICULO 72 DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DE PRESUPUESTO.</p> <p>1.2 PERSONAL DOCENTE CON FUNCIONES DE EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE.</p> <p>2) INCORPORAR A LA REFRENDA:</p> <p>2.1 LOS CARGOS DE DIRECTORES Y SUBDIRECTORES INTERINOS DE EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA, EDUCACIÓN BÁSICA, EDUCACIÓN MEDIA Y EDUCACIÓN DE ADULTOS.</p> <p>2.2 LAS PARTIDAS COMPATIBLES DE PROFESOR NORMALISTA, COORDINADOR DE MODALIDADES FLEXIBLES Y TUTOR DE MODALIDADES FLEXIBLES (TODAS COMPATIBLE CON CUALQUIER OTRO CARGO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)</p>	<p>PROMEDIO MENSUAL US\$ 3,965,110.09</p> <p>MONTO ANUAL US\$47,581,321.14</p> <p>Para 3,533 empleados en promedio</p>
	NO PROPORCIONADO	<p>11-0002 (LICDA. RAQUEL ESPERANZA FLAMENCO DE SOLORZANO)</p> <p>1)REFRENDAR Y REORGANIZAR PARTIDAS, SUBNUMEROS, SUELDOS, SOBRESUELDOS, GRADOS, CATEGORIAS, CARGOS Y FUNCIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DEPARTAMENTO DE USULUTAN</p>	



AÑO	ACUERDO EJECUTIVO LEGALIZADO	TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO EMITIDO	MONTO SALARIOS
	NO PROPORCIONADO	11-0003 (LICDA. [REDACTED]) 1) REFRENDAR Y REORGANIZAR LOS NOMBRAMIENTOS DE HORAS CLASE DIURNAS Y NOCTURNAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL DEPARTAMENTO DE USULUTAN	
	NO PROPORCIONADO	11-0004 (LICDA. [REDACTED]) 1) REFRENDAR Y REORGANIZAR LOS NOMBRAMIENTOS DE HORAS CLASE DIURNAS Y NOCTURNAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE EDUCACIÓN MEDIA DEL DEPARTAMENTO DE USULUTAN	
	NO PROPORCIONADO	11-0005 (LICDA. [REDACTED]) 1) REFRENDAR Y REORGANIZAR LOS NOMBRAMIENTOS DE HORAS CLASE DIURNAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE ARTE, CULTURA, RECREACION Y DEPORTES DEL DEPARTAMENTO DE USULUTAN	
2022	NO PROPORCIONADO	NO PROPORCIONADO TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO EMITIDO.	PROMEDIO MENSUAL US\$ 4,077,407.44 MONTO ANUAL US\$20,387,037.19 Para 3,386 empleados en promedio

Criterios:

Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Especificas MINED.

Refrenda Anual Art. 179.- Cada año se refrendarán y reorganizarán todas las partidas, sub números, sueldos, sobresueldos, cargos y funciones del personal docente y administrativo, nombrado al 31 de diciembre de cada año; así también, los movimientos de personal legalizados, de acuerdo a las solicitudes previamente presentadas por las autoridades correspondientes y antes de la elaboración del presupuesto enviado al Ministerio de Hacienda, con el propósito de legalizar el pago de salarios del ejercicio fiscal correspondiente.

Movimientos Aplicados en Planilla de Pago de Salarios Art. 182.- Los movimientos aplicados en planilla de pago de salarios, deberán tener el respaldo legal y de documentos correspondientes, de acuerdo con lo estipulado en el Manual de Procedimientos para la Elaboración de Planillas.



Causa:

Falta de gestión de parte de la Coordinación de Desarrollo Humano Departamental, así como, ausencia de un proceso sistematizado, que agilice la revisión y legalización de los Acuerdos recibidos, en la Ex Gerencia de Administración y Remuneraciones de Personal de la DDH, hoy Gerencia de Gestión de Personal.

Efecto:

Pagos realizados en concepto de salarios no legalizados por un monto total de US\$67,968,358.33

Comentarios de la Administración:

El Lic. [REDACTED], Coordinador de Desarrollo Humano de la Dirección Departamental de Educación de Usulután, del 14/03/2022 a la fecha, a través de correo electrónico de fecha 26/05/2022, comentó:

"... le comunicó que se toma nota de cada una de las observaciones con el compromiso de elaborar un plan de acción que conlleve a superar cada una de las observaciones citadas, así mismo me comprometo a desarrollar los procesos que se llevan en esa unidad, en base a ley y respetando cada una de las normativas señaladas en las observaciones que esta auditoria establece.

Dado mi reciente nombramiento en el cargo, desconozco muchos procesos, por lo que pediría dentro de lo posible, poderme apoyar con la inducción necesaria para desarrollar los procesos que cada uno de los cargos asignados a la unidad de desarrollo humano le competen..."

El Lic. [REDACTED] Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo de agosto 2021 al 13 de marzo de 2022, en correo electrónico del 26/05/2022, comentó:

"Como Unidad de Desarrollo Humano siempre tratábamos de enviar los acuerdos elaborados a la Dirección de Desarrollo Humano de nivel Central en un tiempo que no supere los dos meses después de recibido el trámite o del periodo de vigencia según el caso, pero los revisan y según si salen bien los trasladan al Despacho para firma y si sale algún error los devuelven para la respectiva corrección".



El Lic. [REDACTED] Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo enero 2019 a julio 2021, a través de correo electrónico del 26/05/2022, comentó:

“Como Unidad de Desarrollo Humano siempre tratábamos de enviar los acuerdos elaborados a la Dirección de Desarrollo Humano de nivel Central en un tiempo que no supere los dos meses después de recibido el trámite o del periodo de vigencia según el caso, pero los revisan y según si salen bien los trasladan al Despacho para firma y si sale algún error los devuelven para la respectiva corrección. Al consultar a la encargada de enviar los Acuerdos a firma, manifiesta que los acuerdos pendientes de enviar corresponden al año 2022, tiempo que ya no estoy como responsable de la unidad de Desarrollo Humano”.

A adicional el Lic. [REDACTED] en correo del 06/12/2022, comentó:

“No hay más comentarios que realizar se mantienen los comentarios realizados y que están ya detallados en el borrador de informe.”

Comentarios de Auditoría Interna:

Los comentarios expresados por los Ex Coordinadores de Desarrollo Humano de la DDE de Usulután confirman la condición reportada; la que, se mantiene, por el incumplimiento normativo en el proceso.

Recomendaciones del Hallazgo:

A la Dirección Departamental de Educación de Usulután

1. Por medio de nota o correo electrónico, gestione y documente el seguimiento realizado, ante la Dirección de Desarrollo Humano, sobre el avance en el proceso de legalización de Acuerdos ante el Despacho Ministerial, ya remitidos por la DDEU ante la actual Gerencia de Gestión del Personal; en un periodo de 10 días hábiles, al recibo de la presente comunicación.

Al Coordinador de Desarrollo Humano de la DDE Usulután:

2. En el plazo establecido en la recomendación anterior, remitir al correo: direcciondeauditoriainterna@mined.gob.sv, las estrategias y/o acciones a implementar, respecto a la condición reportada y para evitar que se repita en lo sucesivo.



HALLAZGO# 5: CINCO DOCENTES SIN AGUINALDO EN LOS AÑOS 2020 Y 2021

Importancia del Hallazgo : Riesgo Alto
Componente NTCIE impactado : Actividades de Control

Condición:

Dentro de las bases de información de las planillas de salarios correspondientes a los años 2020 y 2021, determinamos que la Coordinación de Desarrollo Humano de la DDE de Usulután, no asignó aguinaldo a 5 empleados, justificando que no se hizo, porque, 3 son docentes horas clase, 1 lo recibe en otra Institución y 1 está con licencia sin goce de sueldo; sin embargo, al revisar las bases de información de las planillas pagadas, determinamos que a otros profesores únicamente con horas clase, si se les pagó aguinaldo; por ejemplo, en el año 2019 encontramos a 41 docentes HC, en el año 2020 determinamos 42 docentes HC y en el año 2021 a 44 docentes HC (Ver detalle en Anexo# 3); por lo que, para estos casos, el argumento no es válido, y para los otros 2 casos, la documentación remitida, no es vigente para los periodos observados; por lo que la condición se mantiene para los docentes siguientes:

NIP	NOMBRE DEL DOCENTE Y PERIODO	SUELDO	AGUINALDO 2020	AGUINALDO 2021
		\$ 249.60	\$ -	\$ -
		\$ 249.60	\$ -	N/A
		\$ 130.00	\$ -	\$ -
		\$ 41.60	\$ -	\$ -
		\$ 124.80	N/A	\$ -

N/A: No Aplica.

Fuente: Base de datos planillas de salarios DDE de Usulután

Criterios:

LEY SOBRE LA COMPENSACION ADICIONAL EN EFECTIVO

Art. 2.- La compensación adicional señalada en el artículo anterior, será concedida a todo el personal que durante el mes de diciembre se encuentre prestando servicio con nombramiento en Ley de Salarios, por Contrato o por Jornales... También será concedida al personal nombrado conforme a sistemas de salarios aprobados por el Órgano Ejecutivo.



Art. 3.- Para tener derecho a la compensación adicional, es indispensable que el beneficiario esté en servicio en el mes de diciembre, que haya completado durante el año que corresponda, seis meses de prestar servicio al Estado, y que dentro del mismo año, no haya tenido penas de suspensión que excedan de un mes por faltas en el servicio o que, por el mismo motivo, se le haya destituido de cualquier dependencia o institución gubernamental. Para el cómputo de los seis meses no se tomará en cuenta como tiempo de servicio las suspensiones, ni las licencias sin goce de sueldo que se hayan disfrutado, salvo cuando sean por motivo de enfermedad. Al beneficiario de la compensación adicional que no alcanzare a completar los seis meses de servicio a que se refiere este artículo, pero tuviere un mes por lo menos, se le reconocerá la parte proporcional que resulte, según el tiempo laborado, de la cantidad que le hubiere correspondido en caso de haber tenido seis meses de servicio. Los servidores públicos que en el mes de diciembre se encuentren desempeñando plazas creadas en cualquier época del año, tendrán derecho a la compensación adicional siempre que al pasar a ocupar dichas plazas hayan estado al servicio del Estado, aún cuando su remuneración se les haya reconocido a base de contrato o por medio de planilla de jornales. En estos casos, para completar los seis meses de servicio, se sumarán tanto el período de desempeño de las plazas creadas como el tiempo que corresponda a las otras formas de pago que se han mencionado. Para el cálculo de los seis meses de servicio, en el caso de servicios prestados a base de contrato, se tomará en cuenta el tiempo trabajado con anterioridad al período servido por contrato, en plazas de Ley de Salarios o remunerada en forma de jornal.

Art. 4.- Los servidores públicos que en el mes de diciembre se encuentren haciendo uso de licencia con goce de sueldo por cualquier motivo legal o de licencia sin goce de sueldo por enfermedad, tendrán derecho a la compensación adicional en efectivo. Los empleados sustitutos interinos gozarán de la compensación adicional en la plaza desempeñada interinamente, de conformidad a las regulaciones que se establecen en la presente Ley.

Art. 5.- Cuando un servidor público devengue más de un sueldo, solamente percibirá una compensación adicional que le será otorgada en el empleo de mayor salario.

Art. 9.- El servidor público que en diciembre correspondiente al año de la compensación adicional se encuentre devengando un salario inferior a la compensación que se indica en el anterior artículo, percibirá la prestación hasta el límite del salario que devengue en dicho mes.

Causa:

Falta de supervisión y unificación de criterios en la aplicación de la ley.



Efecto:

Falta de cumplimiento de las bases legales que regulan la asignación de los aguinaldos.

Comentarios de la Administración:

El Lic. [REDACTED], Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Usulután, periodo de agosto 2021 al 13 de marzo de 2022, no proporcionó comentarios.

El Lic. [REDACTED], Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Usulután, periodo enero 2019 a mayo 2022, a través de correo electrónico del 26/10/2022, comentó:

"BUENAS TARDES POR ESTE MEDIO ENVIO RESPUESTA A LISTADO DE EMPLEADOS QUE NO RECIBIERON AGUINALDO.

NIP	DEPERSONA	SUELDO	AGUINALDO 2020	AGUINALDO 2021	COMENTARIOS
[REDACTED]	[REDACTED]	\$ 249.60	\$ -	\$ -	LABORA EN HOSPITAL SAN PEDRO
[REDACTED]	[REDACTED]	\$ 249.60	\$ -		ESTA COMO DIPUTADA SUPLENTE Y TIENE LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO
[REDACTED]	[REDACTED]	■ ■ ■ ■	\$ -	\$ -	LABORABO COMO INTERINO HASTA 2019 Y LUEGO SOLO HORAS CLASE
[REDACTED]	[REDACTED]	■ ■ ■ ■	\$ -	\$ -	LABORABA COMO INTERINO HASTA 2019 Y LUEGO SOLO HORAS CLASE
[REDACTED]	[REDACTED]	\$ 124.80		\$ -	LABORABA COMO INTERINO HASTA 2020 Y LUEGO SOLO HORAS CLASE

El Lic. [REDACTED] y [REDACTED], ex coordinadores de Desarrollo Humano de la Departamental de Educación de Usulután, en correo de fecha 06/12/2022, comentaron lo siguiente:

"Se agrega documentación de respaldo del no pago de aguinaldo y detalle de quienes no se les ha pagado hasta la fecha.

Docentes que por error no se generó pago de aguinaldo y a la fecha se les adeuda; están en la siguiente situación:

[REDACTED] Activa
[REDACTED] Inactiva
[REDACTED] Activa

Y corresponde a los periodos de los excoordinadores

LY



Comentarios de los Auditores:

De acuerdo con los comentarios enviados por el Lic. Rigoberto Del Cid, Ex Coordinador de Desarrollo Humano, y conforme a las evidencias adjuntadas a cada caso, para desvanecer la condición reportada, agregamos en el cuadro siguiente, nuestros comentarios, considerando que, con los dos primeros docentes, los descargos remitidos no corresponden a los periodos señalados, por lo que, si las salvedades persisten, deben presentarse documentos vigentes para los años respectivos:

NIP	DE PERSONA	SUELDO	AGUINALDO 2020	AGUINALDO 2021	COMENTARIO ADMINISTRACION	COMENTARIO AUDITORIA
		\$ 249.60	\$ -	\$ -	LABORA EN HOSPITAL SAN PEDRO	Remitió Nota firmada por Director del CE, corresponde al año 2018. No aplica al periodo observado 2020 y 2021.
		\$ 249.60	\$ -	N/A	ESTACOMODIPUTADASUPLENTE Y TIENE LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO	Se envió Acuerdo 11-0333 por periodo de 7 meses del año 2021, no corresponde al año 2020 observado.
		\$ 130.00	\$ -	\$ -	LABORABA COMO INTERINO HASTA 2019 Y LUEGO SOLO HORAS CLASE	El resto de los docentes horas clase recibió aguinaldo.
		\$ 41.60	\$ -	\$ -	LABORABO COMO INTERINO HASTA 2019 Y LUEGO SOLO HORAS CLASE	El resto de los docentes horas clase recibió aguinaldo.
		\$ 124.80	N/A	\$ -	LABORABA COMO INTERINO HASTA 2020 Y LUEGO SOLO HORAS CLASE	El resto de los docentes horas clase recibió aguinaldo.

Recomendaciones del Hallazgo:

A la Direccion Departamental de Educación de Usulután:

1. Solicite por escrito a los Ex Coordinadores de Desarrollo Humano, del periodo observado (2019-2020) gestionen y documenten cada caso observado detallado en la condición de este Hallazgo, emitiendo un Informe por cada caso; a fin de analizarlos y proceder según corresponda.
2. En coordinación con la Unidad de Desarrollo Humano Departamental, analicen el proceso por cada uno de los casos, su legalidad y para deducir las responsabilidades correspondientes, durante el mes de julio del año 2023.

Finalizados el plazo establecido, deberán remitir los resultados de la implementación de las recomendaciones, al correo de la direcciondeauditoriainterna@mined.gob.sv.



HALLAZGO # 6: 1,725 DIFERENCIAS ENTRE LOS MONTOS DEL ISR, REPORTADO EN EL INFORME ANUAL DE RETENCIONES DEL I.S.R (F-910) AÑO 2019 Y LAS BASES DE INFORMACION DE LAS PLANILLAS DE SALARIOS

Importancia del Hallazgo : Riesgo Alto
 Componente NTCIE impactado: Actividades de Control

Condición:

Establecimos 1,725 diferencias entre los datos reportados en concepto de retención del Impuesto sobre la Renta y los que fueron aplicados en planillas durante el año 2019; lo anterior, al confrontar las bases de las planillas de salarios, proporcionadas por la Administración de la Departamental y lo reportado en el F910 (Informe Anual de Retención del Impuesto sobre la Renta) ante el Ministerio de Hacienda, proporcionado por la Pagaduría Auxiliar Departamental de Usulután; no obstante, seleccionamos una muestra de 12 empleados, detallados en la Tabla a continuación; para ejemplificar dichas diferencias.

Diferencias entre los montos de las retenciones del ISR aplicado en planillas y lo reportado en el F910 – Año 2019

CORR	IDPERSONA	NT	DPERSONA	DESCUENTO DE RENTA	ISR RETENIDO F910/2019	DIFERENCIA ENTRE ISR RETENIDO PLAN Y REPORTADO F910/2019
1				\$440.32	\$ 397.87	\$ 42.45
2				\$1,531.93	\$ 1,611.03	-\$ 79.10
3				\$1,599.57	\$ 1,660.45	-\$ 60.88
4				\$1,524.47	\$ 1,669.56	-\$ 145.09
5				\$1,637.56	\$ 1,828.95	-\$ 191.39
6				\$1,883.32	\$ 2,017.71	-\$ 134.39
7				\$1,855.44	\$ 2,004.94	-\$ 149.50
8				\$1,856.57	\$ 2,017.93	-\$ 161.36
9				\$1,467.67	\$ 1,586.31	-\$ 118.64
10				\$1,723.07	\$ 1,896.56	-\$ 173.49
11				\$1,965.41	\$ 2,097.20	-\$ 131.79
12				\$1,974.90	\$ 2,097.20	-\$ 122.30
TOTALES				\$19,460.23	\$ 20,885.71	

FUENTE: Bases de información de planillas de salarios, año 2019. Informe anual de retenciones de ISR (F910 – Año 2019)

Criterios:

Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas MINED

Objetivos del Sistema de Control Interno Art. 3.- El Sistema de Control Interno, tendrá como finalidad coadyuvar en el cumplimiento de los siguientes objetivos; c) Obtener confiabilidad y oportunidad de la información...

Monitoreo sobre la Marcha. Art. 361.- La máxima autoridad, los directores, gerentes y demás jefaturas, estarán en la obligación de realizar actividades de supervisión de forma periódica e integrada, previo y durante la ejecución de las operaciones, con el



propósito de comprobar que los subalternos realicen sus actividades de conformidad a los lineamientos establecidos y tomar las acciones correctivas que sean aplicables. Las actividades de control realizadas deberán documentarse.

Causa:

Falta de supervisión sobre la producción de información institucional, y de mecanismos sistematizados que permitan detectar oportunamente inconsistencias en la información de planillas de salarios.

Efecto:

Riesgo de aplicación de montos indebidos al personal, en concepto del Impuesto sobre la Renta (ISR).

Comentarios de la Administración:

El Lic. [REDACTED], Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Usulután, periodo enero 2019 a julio 2021, en correo electrónico de fecha 24/09/2022, comentó:

"Por este medio le envío comentario referente a la observación de diferencia entre los descuentos de renta y reporte de F910 del año 2019, he revisado ...específicamente el caso mío y para ello pedí el reporte de pago del año 2019 y al sumar mes por mes el descuento de renta me suma la misma cantidad de lo presentado en el F910.

Posiblemente en la información que estén sumando falte algo que no se esté tomando en cuenta, no sé si será un mes o los archivos de planillas adicionales, el monto que me aparece de diferencia coincide con el mes de junio de 2019 posiblemente no estén tomando en cuenta ese mes, además, es un mes que la renta se calcula con el proceso de recalcular.

Le envío escaneado el reporte de pago de 2019 de mi persona para que pueda revisar y que posiblemente sea lo mismo para los demás.

Con los dos casos primeros que aparece en descuento por deuda moratoria de ISR, este es un descuento adicional que no va incluido en el reporte de F910 por eso la diferencia encontrada."



Comentarios de Auditoría Interna:

Conforme a los comentarios enviados por el ex Coordinador de Desarrollo Humano, las diferencias no existen; sin embargo, la información proporcionada refleja tales diferencias, sobre las que, la Administradora de la Departamental, proporcionó una nueva base de información de planillas del mes de junio 2019; de la que, al consolidar nuevamente los descuentos en concepto del ISR, siempre refleja diferencias, por lo que la condición se mantiene, y no remitieron evidencias para desvirtuarlos.

Recomendaciones del Hallazgo:

A la Dirección Departamental de Educación de Usulután:

1. Instruya al Coordinador de Desarrollo Humano Departamental, para que realice con el apoyo del área de Informática, la conciliación de las bases de datos, de la información histórica que respalda la generación de las planillas de los salarios pagados, con los informes anuales de impuesto retenido por los años 2019-2020-2021, garantizando que la información sea íntegra y consistente con las planillas de salarios. En caso de diferencias, notificarles a los Ex Coordinadores de DH, quienes deben justificar por escrito. Lo anterior, deberá quedar concluido durante el mes de julio de 2023.

Al Coordinador de Desarrollo Humano de la DDE Usulután:

2. Remitir al correo: direcciondeauditoriainterna@mined.gob.sv, las estrategias y/o acciones a implementar, para mitigar en lo sucesivo, las diferencias respecto a la condición reportable; en los siguientes 10 días hábiles, al recibo del presente Informe.



HALLAZGO # 7: TRECE (13) DOCENTES A LOS QUE NO SE LES CANCELÓ EL BONO DEL INCENTIVO EN LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE DE 2020, SEGÚN LA BASE DE INFORMACION DE LAS PLANILLAS DE SALARIOS.

Importancia del Hallazgo : Riesgo Alto
 Componente NTCIE impactado : Actividades de Control

Condición:

De la revisión de las bases de datos vinculadas con las planillas de salario pagadas durante el año 2020, determinamos 13 docentes, a quienes no les aparece aplicado el bono de incentivo, en los meses de junio y diciembre del año 2020, por un monto de US\$146.29 y US\$146.28 respectivamente. Los docentes relacionados, a continuación:

Detalle de docentes que no recibieron el bono del incentivo.

#	NIP	NOMBRES EMPLEADOS
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		

Fuente: BD de planillas de salarios DDE Usulután

Criterios:

Ley de la Carrera Docente.

DERECHOS DE LOS EDUCADORES Art. 30.- Son derechos de los educadores:

11-A) Optar a los beneficios del Sistema de Incentivos y bonos conforme a la ley.

RECONOCIMIENTOS ECONÓMICOS Art. 33-A.- Se establece una bonificación al desempeño de los docentes de centros educativos oficiales, debiendo otorgar a todos los docentes, un bono en el mes de junio y un segundo bono en el mes de diciembre.

El Ministerio de Educación aplicará y regulará todo lo relativo a dichos bonos otorgados a los docentes, pero en ningún caso podrán otorgarse cuando se encontraren suspendidos o inhabilitados por sanciones impuestas por la Junta de la Carrera Docente, debido a faltas graves o muy graves establecidas en esta ley.



INSTRUCTIVO N.º 15-1378 - ASIGNACIÓN Y CANCELACIÓN DEL INCENTIVO AL DESEMPEÑO DOCENTE.

IV. DISPOSICIONES GENERALES. A. BENEFICIARIOS.

Los beneficiarios del incentivo serán los docentes que se encuentren en cualquiera de las siguientes condiciones:

1. Nombrados por el sistema de Ley de Salarios y pagados con fondos del Estado mediante partida base en propiedad o interino, así como aquellos nombrados exclusivamente por hora clase y los nombrados en centros educativos privados pagados con fondos del Estado.
2. Idóneos nombrados exclusivamente por hora clase y pagados con fondos del Estado por el sistema de Ley de Salarios.
3. Profesores de planta normalistas pagados con fondos del Estado, por el sistema de Ley de Salarios.
4. Contratados anualmente a tiempo completo o por hora clase por Consejos Institucionales Educativos (CIE), con fondos transferidos por el MINED....

V. MONTO Y CANCELACION DEL INCENTIVO.

El monto del incentivo a pagar, es de DOSCIENTOS NOVENTA Y DOS 57/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$292.57), los cuales serán cancelados mediante un bono en el mes de junio por la cantidad de CIENTO CUARENTA Y SEIS 29/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$146.29) y un segundo bono en el mes de diciembre por la cantidad de CIENTO CUARENTA Y SEIS 28/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$146.28) de acuerdo al presupuesto asignado por el Ministerio de Educación.

Causa:

Falta de criterios normativos en el proceso del pago de incentivo, que defina la procedencia o exclusión del personal acogido al Decreto 636.

Efecto:

Riesgo de afectación económica a docentes del beneficio del incentivo.

Comentarios de la Administración:

El Lic. _____ Ex Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Educación de Usulután, periodo enero 2019 a julio 2021, a través de correo electrónico de fecha 22/08/2022, comentó:



"... con relación a esta observación de no haber cancelado los incentivos a los docentes antes mencionados le comento lo siguiente:

Estos docentes en ese año estaban recibiendo la prestación del decreto 636, prestación especial por enfermedades incapacitantes.

Ellos tenían un dictamen de la comisión de Bienestar Magisterial que validaba, que estuvieran bajo la prestación especial.

Y debido a estar bajo esta prestación no se les asigno el estímulo, por no estar ni presentándose a los centros escolares ni impartiendo clases a los alumnos.

Como ex coordinador de Desarrollo Humano ya no tengo Acceso a los acuerdos y dictámenes que valida dicha prestación, para poderse los enviar. Y en Desarrollo Humano solo los facilitan si los pido a través de correo o nota...."

Comentarios de Auditoría Interna:

Lo establecido en la Normativa que regula la asignación del incentivo docente, no define de forma explícita, la exclusión de la prestación en algún caso por incapacidad u otra situación similar, consideramos que, para hacer esa excepción, debía gestionarse opinión legal, modificarse la normativa, y emitir una instrucción a nivel superior; para evitar que se realice a criterio personal.

Recomendaciones del Hallazgo:

Al Director Departamental de Educación de Usulután:

1. Gestione ante la Dirección Jurídica del MINEDUCYT, emisión de opinión para respaldar legalmente, si procede o no la exclusión de los docentes del beneficio del incentivo docente; acogidos al Decreto 636 y conforme a los resultados, se proceda en cada caso.
2. Gire indicaciones por escrito, para que, el Ex Coordinador de Desarrollo Humano, Lic. [REDACTED], pueda obtener los respaldos de cada caso observado, ante el actual Coordinador de DH Departamental, sean Acuerdos o dictámenes de los 13 casos observados que, según comentarios, eran docentes acogidos al Decreto 636.

Lo anterior, deberá ejecutarse en un plazo de 15 días hábiles al recibo de la presente comunicación; y remitir los resultados a esta Dirección, al correo electrónico direcciondeauditoriainterna@mined.gob.sv.



IX. RECOMENDACIONES GENERALES

Al Director Departamental de Educación de Usulután:

1. En coordinación con el Encargado de Desarrollo Humano, definan un Plan de Acción para fortalecer el sistema de control interno en el proceso de generación de las planillas de salarios, con el propósito de garantizar la confiabilidad de los pagos al personal y controles de calidad automatizados, en la información generada.
2. Gestionen por escrito opinión a la Dirección Jurídica del MINEDUCYT, sobre la procedencia o no de los salarios pagados al Profesor [REDACTED], adjuntado los antecedentes emitidos por la Junta de la Carrera Docente y demás documentación, que respalden el traslado desde la DDE de San Salvador a la de Usulután; así como, las acciones legales a seguir, con los responsables vinculados a dichos pagos y los reintegros, que apliquen. Conforme a opinión emitida, proceda a reportar a su inmediato superior, para el inicio del proceso legal que corresponda.
3. De forma escrita, gire indicaciones a todo el personal que labora en la generación y movimientos de planillas de salarios, que, eviten hacer cambios en el sistema SIRH (Sistema de Información de Recursos Humanos) sin tener el respaldo legal pertinente; caso contrario, aplique las sanciones establecidas en la Ley del Servicio Civil.

A la Dirección de Asesoramiento Educativo y Desarrollo Estudiantil:

4. Facilite seguimiento al caso del Prof. [REDACTED], reportado por esta Auditoría, a la Gerencia de Protección Especial de Derechos, mediante Memorándum Ref. 215-2022 de fecha 07/06/2022, con copia a la Dirección Nacional de Asesoramiento Educativo y Desarrollo Estudiantil; a fin de que analicen y valoren informar el caso ante las instancias legales pertinentes, por el riesgo que representa dicho empleado para la población estudiantil, por el antecedente de acoso sexual a menor de edad con discapacidad.

El cumplimiento de las recomendaciones para la DDE de Usulután y Dirección de Asesoramiento Educativo y Desarrollo Estudiantil, deberán remitirlas al correo direcciondeauditoria@mined.gov.sv, durante el mes de julio de 2023.

X. SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES DE AUDITORÍAS ANTERIORES

No hay Informes de Auditoría relacionados, para seguimiento.



XI. CONCLUSIONES DEL EXAMEN

De conformidad con los resultados obtenidos durante la ejecución de Examen Especial a la generación y pago de planillas de salarios del personal docente, técnico y administrativo en la Dirección Departamental de Educación de Usulután, por el período de enero 2019 a mayo 2022, concluimos que es de importancia establecer estrategias y planes de acción que fortalezcan el control interno en el proceso evaluado, por los incumplimientos legales y normativos determinados, descritos en cada uno de los hallazgos contenidos en el presente Informe de Auditoría.

Respecto a los avisos ciudadanos, fueron ciertos, identificando un caso con alerta de atención inmediata, relacionado al de acoso sexual, de parte de un profesor, a menor con discapacidad; por el riesgo que representa para la población estudiantil que atiende, en el Complejo Educativo "Manuela Edelmira Córdova", del departamento de Usulután, C.I. # 12774.

XII. PÁRRAFO ACLARATORIO

El presente Informe se refiere únicamente a la Auditoría por "Examen Especial a la generación y pago de planillas de salarios del personal docente, técnico y administrativo en la Dirección Departamental de Educación de Usulután, por el período de enero 2019 a mayo 2022".

XIII. AGRADECIMIENTOS

Hacemos un extensivo agradecimiento a la Dirección Departamental de Educación de Usulután, a la Administradora, a la Pagadora Auxiliar Departamental y a todo el personal de la Coordinación de Desarrollo Humano, por el apoyo facilitado durante la ejecución de la presente Auditoría.

XIV. LUGAR Y FECHA

San Salvador, 31 de mayo de 2023.



XV. FIRMA DE LA RESPONSABLE DE LA DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA



DIOS UNIÓN LIBERTAD

[REDACTED]
Directora de Auditoría Interna, MINEDUCYT
direcciondeauditoriainterna@mined.gob.sv

XVI. PERSONAL AUDITOR Y/O FUNCIONARIO QUE EJECUTÓ LA AUDITORÍA

- [REDACTED] Directora de Auditoría Interna.
- [REDACTED] Gerente de Auditoría Interna.
- [REDACTED], Auditora.

Versión Pública

VII. ANEXOS

Anexo # 1: Detalle de 14 docentes con asignaciones incompatibles de sobresueldos y comentarios de Auditoría Interna.

#	NIP	EMPLEADO	MES - AÑO	Salarios Docentes \$B	Horas Clase	Sobresueldo Director y/o Subdirector	Comentarios de la Administración	COMENTARIOS AUDITORIA
1			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 1.058.52 \$ 1.204.80 \$ 1.104.80 \$ 1.104.80	\$ 416.00 \$ 416.00 \$ 416.00 \$ 416.00	\$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20	SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022	Pendiente el Acuerdo de suspensión
2			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 1.144.38 \$ 1.280.66 \$ 1.190.66 \$ 1.190.66	\$ 228.80 \$ 228.80 \$ 228.80 \$ 228.80	\$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20	SE AMPARÓ A SOBRESUELDO VITALICIO POR LO QUE DE ACUERDO A ART. 30 RCD ES COMPATIBLE LAS HORAS DESDE UNA HORARIO DISTINTO	Pendiente el Acuerdo del Vitalicio
4			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 1.173.75 \$ 1.320.01 \$ 1.156.31 \$ 1.156.31	\$ 416.00 \$ 416.00 \$ 374.40 \$ 374.40	\$ 151.59 \$ 151.59 \$ 151.59 \$ 151.59	SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022	Pendiente el Acuerdo de suspensión
5			MAYO 2022 ENERO 22	\$ 1.201.04 \$ 1.201.04	\$ 353.60 \$ 353.60	\$ 151.59 \$ 151.59	SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022	Pendiente el Acuerdo de suspensión
6			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 1.110.03 \$ 1.256.31 \$ 1.156.31 \$ 1.156.31	\$ 140.40 \$ 140.00 \$ 140.40 \$ 140.40	\$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20	SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022	Pendiente el Acuerdo de suspensión
7			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 1.009.92 \$ 1.156.20 \$ 1.056.20 \$ 1.056.20	\$ 166.40 \$ 166.40 \$ 166.40 \$ 166.40	\$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20	Se amparó a sobresueldo vitalicio por lo que de acuerdo a art.30 RCD es compatible ya que las horas las desempeña en horario distinto.	Pendiente el Acuerdo del Vitalicio
8			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 1.005.78 \$ 1.005.78 \$ 873.25 \$ 873.25	\$ 124.80 \$ 124.80 \$ 124.80 \$ 124.80	N/A	Es personal administrativo en su horario de 7.30 a 3.30 y horas las desempeña en el horario nocturno, por lo que, según el Art.30 del RCD es compatible	Pendiente el Acuerdo que define que son horas nocturnas y requerimiento del CDE
10			MAYO 2022 ENERO 22	\$ 1.058.52 \$ 1.058.52	\$ 416.00 \$ 374.40	\$ 151.59 \$ 151.59	SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022	Pendiente el Acuerdo de suspensión
11			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 1.058.52 \$ 1.204.80 \$ 1.056.20 \$ 1.056.20	\$ 374.40 \$ 374.40 \$ 374.40 \$ 374.40	\$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20	SE SUSPENDIERON HORAS Y SOBRESUELDO A PARTIR DEL 01-11-2022	Pendiente el Acuerdo de suspensión
15			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 1.613.40 \$ 1.613.40 \$ 1.513.40 \$ 1.513.40	\$ 364.00 \$ 364.00 \$ 364.00 \$ 364.00	\$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20 \$ 145.20	Es personal administrativo en su horario de 7.30 a 3.30 y horas las desempeña en el horario nocturno, por lo que, según el Art.30 del RCD es compatible.	Pendiente el Acuerdo que define que son horas nocturnas y requerimiento del CDE
15			MAYO 2022 ENERO 22 MAYO 2022	\$ 1.271.11 \$ 1.271.11	\$ 228.80 \$ 228.80	\$ 145.20 \$ 145.20	Se amparó a sobresueldo vitalicio por lo que de acuerdo a art.30 RCD es compatible ya que horas las desempeña en horario distinto.	Pendiente el Acuerdo del Vitalicio
16			MAYO 2022 ENERO 22	\$ 1.271.11 \$ 1.271.11	\$ 416.00 \$ 416.00	\$ 145.20 \$ 145.20	SE SUSPENDIERON HORAS Y SOBRESUELDO A PARTIR DEL 01-11-2022	Pendiente el Acuerdo de la suspensión



Versión Pública

#	NIP	EMPLEADO	MES - AÑO	Salarios Docentes SB	Horas Clase	Sobresueldo Director y/o Subdirector	Comentario de la Administración	COMENTARIOS AUDITORIA
17			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 1,058.52 \$ 1,204.80 \$ 1,104.80 \$ 1,104.80	\$ 187.20 \$ 187.20 \$ 187.20 \$ 187.20	\$ \$ \$ \$	Se suspendieron horas a partir del 01-11-2022	Pendiente el Acuerdo de la suspensión
18			MAYO 2022 DICIEMBRE 2021 DICIEMBRE 2020 DICIEMBRE 2019	\$ 905.78 \$ 905.78 \$ 805.78 \$ 777.10	\$ 312.00 \$ 312.00 \$ 312.00 \$ 312.00	N/A	Es personal administrativo en su horario de 7.30 a 3.30 y horas las desempeña en el horario nocturno, por lo que, según el Art.30 del IRCD es compatible	Pendiente el Acuerdo que define que son horas nocturnas. Requerimiento del CDE.



Versión Pública

Anexo # 2: Comentarios del Coordinador de Desarrollo Humano Departamental de Usulután, enviados en correo de fecha 29/11/2022.

Buenos días, por medio del presente envío información del proceder en cada uno de los casos señalados.

EMPLAZADO	MES-AÑO	Asesor Pedagógico	Colaborador Administrativo	Coordinador	Destino Nivel Uno	Destino Nivel Dos	Nombre Clave	Deposito Nivel Dos que es asignable	Deposito Único de Pagos por Vacaciones	Clasificación Actual o Destino (Categoría)	Subfinanciamiento de la asignación al haber	Subfinanciamiento de la asignación	Salario por de asignación	Salario por de asignación	Diferencia de 26 a 30 horas en 3 turnos	Subfinanciamiento por el hecho de haber sido asignado	Título de Modalidad de Modalidades de Modalidades con sus respectivos	Comentarios
	MAYO 2022	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,038.82	\$ 436.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 143.20	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	NOVIEMBRE 2021	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,204.80	\$ 436.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 143.20	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	DICIEMBRE 2020	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,093.60	\$ 436.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 143.20	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	NOVIEMBRE 2019	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,108.80	\$ 436.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 143.20	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	MAYO 2022	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,144.28	\$ -	\$ 328.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE AMPARÓ A SOBRESUELO VITALICIO POR LO QUE DE ACUERDO A ART. 30 RCD ES COMPATIBLE YA QUE HORAS LAS DESEMPEÑA EN HORARIO DISTINTO
	DICIEMBRE 2021	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,296.66	\$ -	\$ 328.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE AMPARÓ A SOBRESUELO VITALICIO POR LO QUE DE ACUERDO A ART. 30 RCD ES COMPATIBLE YA QUE HORAS LAS DESEMPEÑA EN HORARIO DISTINTO
	NOVIEMBRE 2020	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,190.68	\$ -	\$ 328.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE AMPARÓ A SOBRESUELO VITALICIO POR LO QUE DE ACUERDO A ART. 30 RCD ES COMPATIBLE YA QUE HORAS LAS DESEMPEÑA EN HORARIO DISTINTO
	DICIEMBRE 2019	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,190.68	\$ -	\$ 328.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE AMPARÓ A SOBRESUELO VITALICIO POR LO QUE DE ACUERDO A ART. 30 RCD ES COMPATIBLE YA QUE HORAS LAS DESEMPEÑA EN HORARIO DISTINTO
	ENERO A MAYO 2022	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,498.80	\$ 838.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		A PARTIR DE ENERO 2022 YA NO POSEE SOBRESUELO DE DOBLE SECCION
	NOVIEMBRE 2021	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,348.80	\$ 838.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		A PARTIR DE ENERO 2022 YA NO POSEE SOBRESUELO DE DOBLE SECCION
	DICIEMBRE 2020	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,248.80	\$ 838.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		A PARTIR DE ENERO 2022 YA NO POSEE SOBRESUELO DE DOBLE SECCION
	NOVIEMBRE 2019	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,248.80	\$ 838.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		A PARTIR DE ENERO 2022 YA NO POSEE SOBRESUELO DE DOBLE SECCION
	MAYO 2022	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,272.80	\$ 838.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ 133.90	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	NOVIEMBRE 2021	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,320.80	\$ 838.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ 133.90	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	DICIEMBRE 2020	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,172.80	\$ 838.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ 133.90	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	DICIEMBRE 2019	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,154.80	\$ 838.80	\$ -	\$ 143.20	\$ 48.40	\$ -	\$ -	\$ 133.90	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	MAYO 2022	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,203.64	\$ -	\$ 338.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 133.90	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	ENERO 22	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,203.64	\$ -	\$ 338.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 133.90	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	MAYO 2022	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,118.80	\$ 146.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 146.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	NOVIEMBRE 2021	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,118.80	\$ 146.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 146.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	DICIEMBRE 2020	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,118.80	\$ 146.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 146.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022
	NOVIEMBRE 2019	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,118.80	\$ 146.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 146.80	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		SE SUSPENDIERON HORAS A PARTIR DEL 01-11-2022



Versión Pública

Anexo # 3: Detalle de docentes hora clase y que recibieron aguinaldo, años 2019, 2020 y 2021.

#	NIP	NOMBRE DOCENTE	AGUINALDO 2019	Horas Clase 2019	AGUINALDO 2020	Horas Clase 2020	AGUINALDO 2021	Horas Clase 2021
1			\$ 456.26	\$ 1,122.54	\$ 456.26	\$ 1,122.54	\$ 456.26	\$ 1,122.54
2			\$ 456.26	\$ 1,268.14	\$ 456.26	\$ 1,121.86	\$ 456.26	\$ 1,268.14
3			\$ 416.00	\$ 978.28	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
4			\$ 187.20	\$ 520.68	\$ 187.20	\$ 374.40	\$ -	\$ -
5			\$ 456.26	\$ 1,122.54	\$ 456.26	\$ 976.26	\$ 456.26	\$ 1,122.54
6			\$ 291.20	\$ 728.68	\$ 291.20	\$ 582.40	\$ -	\$ -
7			\$ 62.40	\$ 271.08	\$ 62.40	\$ 124.80	\$ 187.20	\$ 520.68
8			\$ 416.00	\$ 978.28	\$ 416.00	\$ 832.00	\$ 416.00	\$ 978.28
9			\$ 456.26	\$ 1,351.34	\$ 456.26	\$ 1,205.06	\$ 456.26	\$ 1,351.34
10			\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
11			\$ 456.26	\$ 1,226.54	\$ 456.26	\$ 1,080.26	\$ 456.26	\$ 1,226.54
12			\$ 187.20	\$ 520.68	\$ 187.20	\$ 374.40	\$ -	\$ -
13			\$ 456.26	\$ 1,184.94	\$ 374.40	\$ 956.80	\$ 374.40	\$ 1,103.08
14			\$ 228.80	\$ 603.88	\$ 228.80	\$ 457.60	\$ 228.80	\$ 603.88
15			\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 62.40	\$ 271.08
16			\$ 456.26	\$ 1,221.34	\$ 456.26	\$ 1,075.06	\$ -	\$ -
17			\$ 416.00	\$ 978.28	\$ 416.00	\$ 832.00	\$ 416.00	\$ 978.28
18			\$ 456.26	\$ 1,434.54	\$ 456.26	\$ 1,288.26	\$ 456.26	\$ 1,434.54
19			\$ 270.40	\$ 697.08	\$ 270.40	\$ 540.80	\$ 270.40	\$ 687.08
20			\$ 194.00	\$ 354.28	\$ 194.00	\$ 208.00	\$ 270.40	\$ 687.08
21			\$ 374.40	\$ 895.08	\$ 374.40	\$ 748.80	\$ 374.40	\$ 895.08
22			\$ 456.26	\$ 1,351.34	\$ 456.26	\$ 1,205.06	\$ 456.26	\$ 1,351.34
23			\$ -	\$ -	\$ 249.60	\$ 499.20	\$ 249.60	\$ 645.48
24			\$ 456.26	\$ 1,080.94	\$ 456.26	\$ 934.66	\$ 456.26	\$ 1,080.94
25			\$ 456.26	\$ 1,122.54	\$ 456.26	\$ 976.26	\$ 456.26	\$ 1,122.54
26			\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 187.20	\$ 520.68
27			\$ 456.26	\$ 1,122.54	\$ 456.26	\$ 976.26	\$ 456.26	\$ 1,122.54
28			\$ 374.40	\$ 895.08	\$ 374.40	\$ 748.80	\$ 374.40	\$ 895.08
29			\$ 456.26	\$ 1,122.54	\$ 456.26	\$ 976.26	\$ 456.26	\$ 1,122.54
30			\$ 124.80	\$ 395.88	\$ 124.80	\$ 249.60	\$ 124.80	\$ 395.88
31			\$ 416.00	\$ 978.28	\$ 416.00	\$ 832.00	\$ 416.00	\$ 978.28
32			\$ 456.26	\$ 1,184.94	\$ 456.26	\$ 1,101.06	\$ 456.26	\$ 1,247.34
33			\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 208.00	\$ 562.28
34			\$ 416.00	\$ 978.28	\$ 416.00	\$ 832.00	\$ 416.00	\$ 978.28
35			\$ 456.26	\$ 1,122.54	\$ 456.26	\$ 976.26	\$ 456.26	\$ 1,122.54
36			\$ 447.20	\$ 894.40	\$ 447.20	\$ 894.40	\$ 447.20	\$ 894.40
37			\$ 456.26	\$ 1,139.96	\$ 456.26	\$ 1,139.96	\$ 456.26	\$ 1,139.96
38			\$ 374.40	\$ 895.08	\$ 374.40	\$ 748.80	\$ 374.40	\$ 895.08
39			\$ 456.26	\$ 1,226.54	\$ 456.26	\$ 1,080.26	\$ 456.26	\$ 1,226.54
40			\$ 456.26	\$ 1,187.26	\$ 456.26	\$ 1,187.26	\$ 456.26	\$ 1,187.26
41			\$ 312.00	\$ 770.28	\$ 312.00	\$ 624.00	\$ 312.00	\$ 770.28
42			\$ 258.00	\$ 516.00	\$ 258.00	\$ 516.00	\$ 258.00	\$ 516.00
43			\$ 456.26	\$ 1,143.34	\$ 456.26	\$ 997.06	\$ 456.26	\$ 1,143.34
44			\$ -	\$ -	\$ 374.40	\$ 748.80	\$ 374.40	\$ 895.08
45			\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 374.40	\$ 895.08
46			\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 456.26	\$ 1,143.34
47			\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
48			\$ 14,801.60	\$ 38,080.50	\$ 14,927.74	\$ 32,975.24	\$ 15,759.74	\$ 40,530.68
TOTAL AGUINALDOS PAGADOS A HORAS CLASE PUROS				\$45,489.08				

FUENTE: Bases de datos de planillas de salarios pagadas 2019-2021.

NOTA: Los valores de las columnas "Horas Clase" incluye los montos del aguinaldo, incentivo y horas clase.

