

INFORME DE INVESTIGACIÓN

OIG-QI-24-013



Oficina del
Inspector General
Gobierno de Puerto Rico

Departamento de Educación de Puerto Rico (DE)

Investigación sobre irregularidades en Pagos del Programa de
"Premium Pay" a un Director y Enfermera Escolar del Programa.

6 de mayo de 2024

TABLA DE CONTENIDO

	Página
RESUMEN EJECUTIVO	3
INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD	4
BASE LEGAL.....	5
ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	5
HECHOS DETERMINADOS	6
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS	11
CONCLUSIÓN	12
RECOMENDACIONES	13
APROBACIÓN	13
INFORMACIÓN GENERAL	14

RESUMEN EJECUTIVO

En el ejercicio de la autoridad legal, jurisdicción y competencia que le ha sido conferida por ley a la Oficina del Inspector General (en adelante, OIG), el Área de Querellas e Investigación (en adelante, QI) realizó la investigación QI-081-24-011, en el Departamento de Educación de Puerto Rico (en adelante, DE), luego de que el 17 de abril de 2023, se recibió un planteamiento a través de llamada telefónica de la Línea Confidencial de la OIG. El planteamiento recibido está relacionado a posibles irregularidades en el pago del programa de incentivos de “*Premium Pay*” que fueron alegadamente pagados a un director escolar y una enfermera escolar de una escuela ubicada en el municipio de Moca, quienes recibieron pagos en contra de los requisitos establecidos en la *Enmienda Sobre El Proceso de Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados Del Departamento de Educación por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres* con fecha del 22 de diciembre de 2022 y firmado por el entonces Secretario del DE, para el pago que rige este programa.

En el ejercicio de la jurisdicción y competencia que le ha sido conferida a la OIG mediante el Artículo 7, inciso (t) de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como “*Ley del Inspector General de Puerto Rico*” (en adelante, Ley Núm. 15-2017), el Área de QI determinó iniciar un proceso de evaluación preliminar. Ello, a los fines de validar la información, así como evaluar la situación e identificar las causas y los efectos provocados a raíz de las presuntas irregularidades en los pagos realizados al Director Escolar y la Enfermera Escolar de conformidad con los requisitos para pago del programa “*Premium Pay*”.

La OIG notificó varios requerimientos de información al DE, además de unas solicitudes de certificación de pagos realizados a ambos empleados por concepto del programa de incentivos. De la información recopilada, así como toda la información preliminar, se pudo identificar que, para el año 2022-2023 y el periodo que comprende desde el 1 de julio de 2022 al 30 de junio 2023, se identificaron un total de setenta y cinco (75) incidencias e irregularidades en los registros de asistencia de ambos empleados. Las incidencias identificadas son contrarias a los requisitos de asistencia perfecta según establece las regulaciones para pago del programa “*Premium Pay*”. Esta situación señalada en el presente informe constituye una cantidad aproximada de **\$9,000.00 en costos cuestionables**, correspondientes a fondos estatales y federales por pagos en contrario a los requisitos establecidos para este programa.

La OIG está comprometida en fomentar los óptimos niveles de integridad, honestidad, transparencia, efectividad y eficiencia en el servicio público. De igual forma rechaza todo acto, conducta o indicio de corrupción por parte de funcionarios o empleados públicos que socaven la credibilidad del Gobierno de Puerto Rico y sus entidades. El contenido de este informe se hace público, conforme con lo establecido en la Ley Núm. 15-2017; el Artículo 1.9 del Reglamento Núm. 9135, titulado “*Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General*”; el Artículo 1.5 del Reglamento Núm. 9136, titulado como “*Reglamento para la Publicación de Informes y Documentos*”.

Públicos Rutinarios de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico”; así como de otras normativas aplicables.

INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

El Departamento de Educación es una Entidad ejecutiva establecida por virtud del Artículo IV, Sección 6, de la Constitución de Puerto Rico, encargado de garantizar el derecho a la educación primaria y secundaria, según establecido en el Artículo II, Sección 5 de la Constitución. El DE esta a su vez regido por la Ley Núm. 85-2018, según enmendada, conocida como la “*Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico*”, la cual derogó la previa Ley Núm. 149 del 15 de julio de 1999, según enmendada conocida como la “*Ley Orgánica del Departamento de Educación Pública de Puerto Rico.*”

El propósito del DE, es la de garantizar el principio fundamental educación consagrado en la Constitución para establecer de un Sistema de Educación Pública libre, no sectario y accesible a todo aquél que desee estudiar. La enseñanza será gratuita, tanto a nivel de la escuela primaria como en la secundaria y el reconociendo del deber del Estado, de proveerle a todos los niños servicios complementarios a la educación para su protección y bienestar. El Secretario del DE será el funcionario de más alto rango, nombrado por el Gobernador, con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico. Éste es responsable, entre otras cosas, de implementar la política pública que la Asamblea Legislativa de Puerto Rico y el Gobernador adopten, con el fin de realizar los propósitos establecidos en la Constitución y la Ley Núm. 85-2018, según enmendada, para el Sistema de Educación Pública. Además, le corresponde al Secretario el organizar, planificar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades académicas y administrativas del DE.

El DE establecerá el sistema de contabilidad que se requiera para el adecuado control y registro de todas sus operaciones, incluyendo el control y contabilidad de la propiedad, así como un sistema de registro electrónico de asistencia, para todos sus empleados docentes, no docentes y funcionarios. Las cuentas se inscribirán a nombre del DE y se llevarán de forma que puedan segregarse por Distritos Escolares. Los desembolsos se harán de acuerdo con las normas y reglamentos prescritos por el DE en coordinación con el Secretario del Departamento de Hacienda. El DE administrará su propio sistema de personal, basado en el principio de mérito, tanto para el personal docente como el clasificado.

El DE está compuesto por las Oficinas Regionales Educativas, las Escuelas de la Comunidad y las Escuelas Públicas Alianza. El pasado abril de 2020, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en Adelante, OGP) aprobó una nueva estructura para el DE con el fin de desarrollar un sistema de personal basado en la integridad, calidad y en la promoción de procesos efectivos y ágiles. La Oficina Central, contaba con la Oficina del Secretario, la Secretaría de Asuntos Legales y Política Pública, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, la Subsecretaría de Administración, la Subsecretaría de Asuntos Académicos y Programáticos y la Secretaría.

BASE LEGAL

La Oficina del Inspector General de Puerto Rico, tiene la responsabilidad de coordinar y ampliar los esfuerzos gubernamentales para promover la integridad, detectar y prevenir fraude, malversación y abuso en el uso de los fondos públicos estatales y federales. De la misma manera, detecta e investiga posibles fuentes de corrupción y toma acciones proactivas para prevenir situaciones de esta naturaleza y así, fomentar una sana administración gubernamental.

El presente informe se emite en virtud de los Artículos 7, 8 ,9 y 17 de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, y de las disposiciones contenidas en el Reglamento Núm. 9135-2019, conocido como “*Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General*” y otras normativas aplicables.

ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación cubrió el periodo del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2023. En algunos aspectos fueron evaluadas transacciones, documentos y operaciones de fechas, anteriores y posteriores, según fue necesario.

La metodología utilizada durante la investigación incluyó lo siguiente:

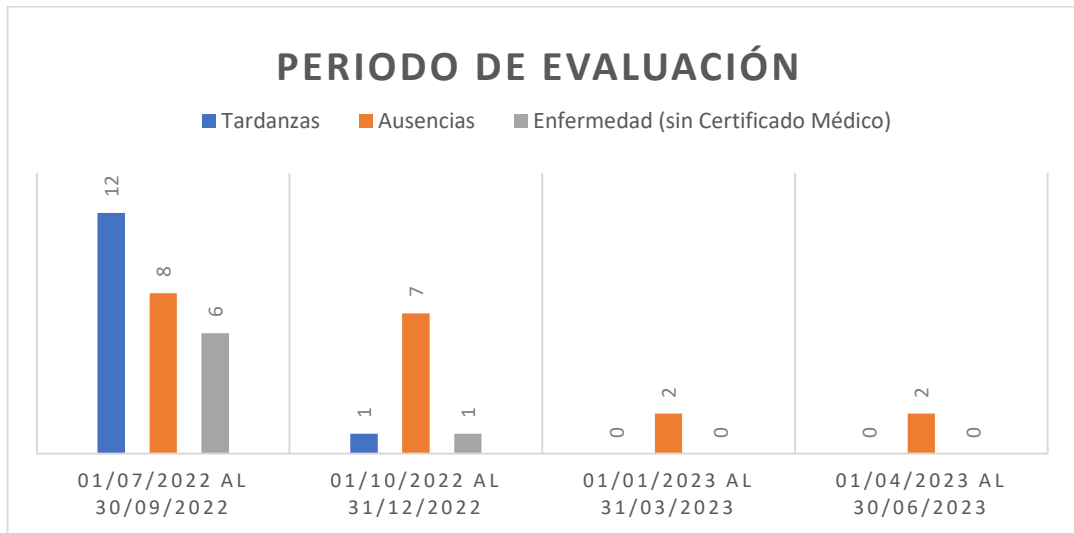
1. Análisis de información obtenida en respuesta a Requerimientos de Información cursados por la OIG al DE.
2. Análisis de la Ley Núm. 85 de 29 de marzo de 2018, según enmendada, conocida como “Ley de la Reforma Educativa de Puerto Rico”.
3. Análisis y evaluación del *Memorando Sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados del Departamento de Educación por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres del 26 de septiembre del 2022*, que regula el pago del Programa del incentivo “*Premium Pay*.”
4. Análisis y evaluación de la “Enmienda Sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados del Departamento de Educación por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres del 22 de diciembre de 2022, que regula el pago del Programa de incentivo “*Premium Pay*”
5. Análisis y evaluación *Audit Trail* correspondiente al registro de asistencia electrónico del Director de Escuela, para el periodo del 1 de julio del 2022 al 30 de junio de 2023.
6. Análisis y evaluación de la reglamentación y normativa aplicable como memorandos, cartas circulares, ordenes administrativas, manuales, y/o documento guía del DE que regule el registro electrónico de asistencia y licencias de los empleados, así como el Programa del incentivo “*Premium Pay*.”

HECHOS DETERMINADOS

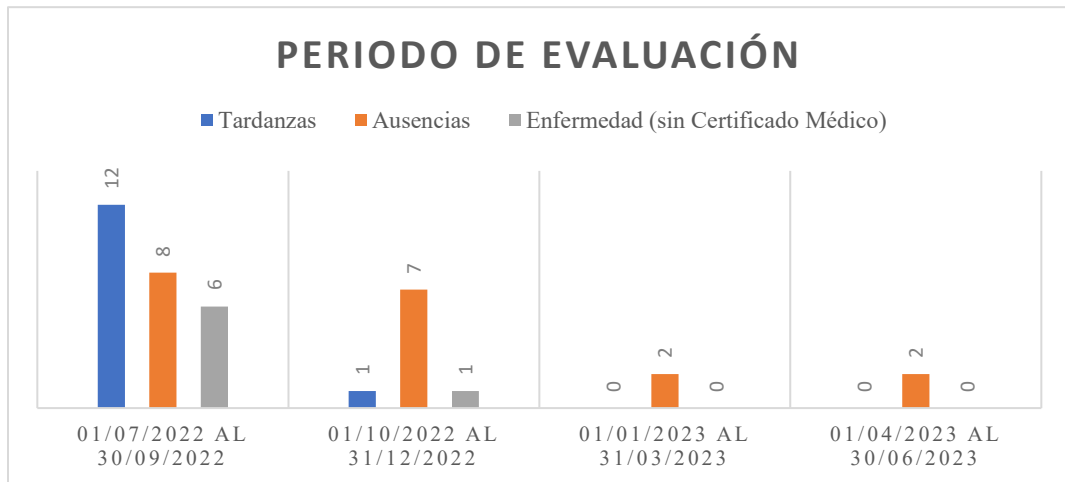
El 11 de mayo de 2023, se recibió un planteamiento a través de llamada telefónica de la Línea Confidencial de la OIG. El planteamiento recibido está relacionado a irregularidades en el pago del programa de incentivos de “*Premium Pay*” pagados en contra de los requisitos establecidos para el pago que rige este programa, a un director y una enfermera de una escuela del municipio de Moca.

Conforme al análisis realizado por el personal asignado al Área de QI de la OIG, se detallan los siguientes hechos:

1. El 27 de junio de 2023, el Área de Querellas e Investigación de la OIG inició un proceso de evaluación preliminar sobre el contenido del planteamiento recibido. Como parte del proceso de evaluación, se cursó un Primer Requerimiento de Información al DE el 10 de julio de 2023, donde se solicitó información certificada relacionada a la Regulaciones establecidas por el DE, para el pago del incentivo del Programa de “*Premium Pay*” de conformidad con las disposiciones de las leyes y reglamentos del Gobierno Federal aplicables.
2. Por consiguiente, en cumplimiento con las políticas públicas federales y estatales, el DE estableció el incentivo del “*Premium Pay*”, para los empleados docentes y no docentes a ser pagado trimestralmente por un periodo de cuatro (4) trimestres. Este incentivo de “*Premium Pay*” es independiente de los desembolsados previamente por el DE y se otorgará de conformidad con el plan de trabajo establecido para estos efectos.
3. El “*Premium Pay*” trimestral, se desembolsará a todo empleado docente y no docente del DE que labore a tiempo completo en la agencia. Se consideran empleados a tiempo completo aquellos que laboran bajo las siguientes categorías de nombramientos: regulares, probatorios, transitorios, empleados por jornada parcial (5 horas en adelante) y empleados irregulares (5 horas en adelante).
4. Este incentivo no constituye un aumento fijo al salario del personal del DE. Tampoco se entenderá como reconocimiento de un derecho adquirido por los empleados que se beneficien de este incentivo, sino que será un beneficio autorizado por el Secretario del DE, que está sujeto al cumplimiento estricto de los requisitos establecidos.
5. El empleado que cumpla con todos los requisitos recibirá un incentivo trimestral de \$1,500.00 por concepto de “*Premium Pay*” y los fondos están disponibles hasta el 30 de septiembre de 2024 o hasta que termine el periodo de emergencia, lo que ocurra primero.
6. Se pudo identificar aproximadamente treinta y nueve (39) incidencias de irregularidades dentro del reporte de asistencia *Audits*, del Director Escolar, que corresponden a los periodos de evaluación para el cumplimiento de los requisitos de asistencia, productividad y alto desempeño de los empleados DE, para el pago del incentivo “*Premium Pay*”.



7. También se pudo identificar unas veintiséis (26) incidencias de irregularidades dentro del reporte de asistencia *Audits*, de la Enfermera Escolar dentro del periodo de evaluación, para el cumplimiento de los requisitos de asistencia, productividad y alto desempeño de los empleados DE, para el pago del incentivo “*Premium Pay*”.



8. Las incidencias anteriormente identificadas, reflejan un incumplimiento con los requisitos para el pago del incentivo del “*Premium Pay*”, según lo establecido en la “Enmienda Sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados del Departamento de Educación por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres” del 22 de diciembre de 2022, que regula el pago del Programa de incentivo “*Premium Pay*”¹.

¹ Véase, E. Ramos Parés, *Memorando sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral, para Empleados del DE por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres*, del 22 de diciembre de 2022.

9. Dentro del hallazgo que se detalla a continuación, se incluye el análisis de la documentación recopilada durante el proceso de la investigación que corrobora los hechos determinados que fueron anteriormente resaltados.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Al amparo de las disposiciones legales y reglamentación aplicable, el Área de QI identificó el hallazgo y deficiencias de carácter administrativo relacionadas a las situaciones detectadas durante el transcurso de la investigación:

Hallazgo 1 – Incumplimiento con los requisitos para el pago del incentivo del “*Premium Pay*”, según lo establecido en el “*Memorando sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral, para Empleados del DE por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres*” y su enmienda, por parte de un Director y una Enfermera escolar.

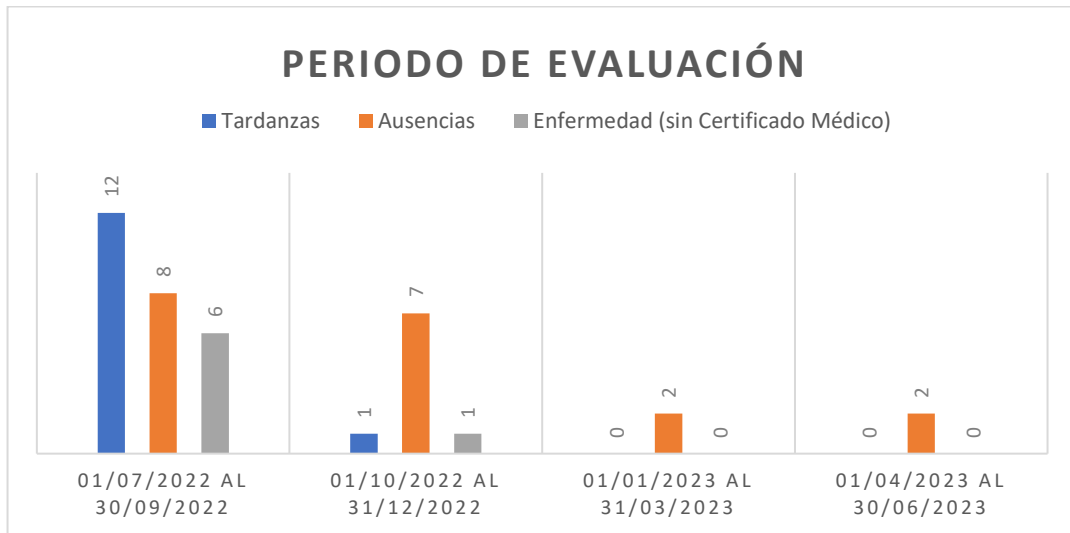
Situación:

El 13 de junio de 2023, el Área de Querellas e Investigación de la OIG inició un proceso de evaluación preliminar sobre el contenido del planteamiento relacionado a irregularidades en el pago del programa de incentivos de “*Premium Pay*” que fueron alegadamente pagados a un Director y una Enfermera de una escuela ubicada en el municipio de Moca, quienes recibieron pagos en contra de los requisitos establecidos para el pago que rige este programa. Como parte del proceso de evaluación, se cursó un Primer Requerimiento de Información al DE el 10 de julio de 2023, donde se solicitó información certificada relacionada a las Regulaciones establecidas por el DE, para el pago del incentivo del Programa de “*Premium Pay*” de conformidad con las disposiciones de las leyes y reglamentos del Gobierno Federal aplicables.

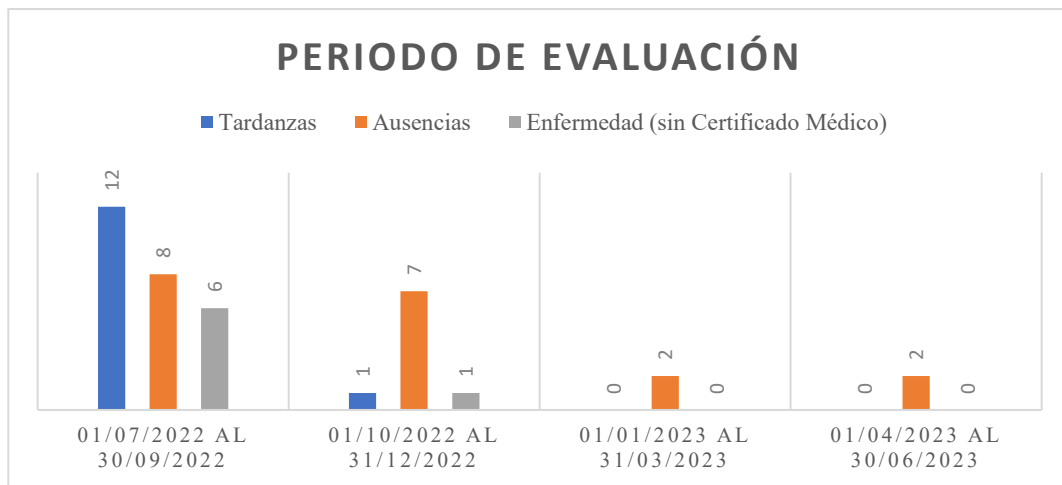
Como parte del proceso de la investigación, se cursó un Primer Requerimiento de Información al DE el 10 de julio de 2023, donde se solicitó entre otros la información certificada de los *Audit Trail* correspondiente al registro de asistencia electrónico del Director Escolar, del municipio de Moca, para el periodo del 1 de julio del 2022 al 30 de junio de 2023. Igualmente, se solicitó copia certificada del *Audit Trail* correspondiente al registro de asistencia electrónico de la Enfermera Escolar para el mismo para el periodo del 1 de julio del 2022 al 30 de junio de 2023.

El Requerimiento de Información, fue contestado el 9 de agosto de 2023, la información provista por el DE Luego de analizar y evaluar la documentación recopilada se identificó lo siguiente:

1. Se pudo identificar aproximadamente treinta y nueve (39) incidencias de posibles irregularidades del reporte de asistencia *Audits* del Director Escolar, que corresponden a los periodos de evaluación en las que se incumple con los requisitos a los empleados para el pago del incentivo “*Premium Pay*”.



- También se pudo identificar veintiséis (26) incidencias en el Registro de Asistencia de la Enfermera Escolar MRC dentro del periodo de evaluación para el periodo de evaluación en las que se incumple con los requisitos a los empleados para el pago del incentivo “Premium Pay”.



Efecto:

Las situaciones previamente mencionadas podrían tener el efecto de que se hayan realizados pagos improprios del incentivo de “Premium Pay” a estos empleados del DE que no cumplen con los requisitos establecidos para poder recibir el pago del incentivo. Ello constituye una pérdida de fondos públicos que asciende a una cuantía total de fondos cuestionados de \$9,000.00 dólares en fondos federales por pagos realizados.

Causa:

Las situaciones mencionadas constituyen un potencial incumplimiento de los requisitos establecidos en el “*Memorando Sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados del Departamento de Educación por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres*”² y su correspondiente enmienda. El Secretario será el responsable de evaluar la efectividad de esta iniciativa periódicamente de manera que, de entenderlo necesario y prudente, realizará cambios a los requisitos de esta. Según lo establecido en el Memorando sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados del DE por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres y su correspondiente enmienda en su página número dos enumerados dos (2), siete (7), ocho (8), nueve (9) y diez (10) indican lo siguiente:

2. Registrar su asistencia en el reloj biométrico todos los días de manera correcta. Para los efectos de este “*Premium Pay*”, no registrar la asistencia en el reloj biométrico y someter ajuste mediante DE-14 electrónica, resultará en una incidencia por ponche omitido, indistintamente de la justificación de la omisión. Serán excepciones de este requisito las omisiones de ponche por reloj biométrico dañado (que será corroborado con el resto de los empleados que registran su asistencia en el ponchador), las omisiones por razón de encontrarse atendiendo asunto oficial fuera del lugar de trabajo y trabajo a distancia en aquellas circunstancias extraordinarias autorizadas únicamente por el secretario de Educación. La autorización debe constar por escrito.
7. El empleado debe trabajar de manera presencial e ininterrumpida durante la totalidad de cada periodo de evaluación para poder recibir el desembolso por dicho periodo. Si alguna persona es contratada durante el transcurso de algún periodo de evaluación, será elegible para el pago del incentivo durante ese periodo, si cumple con un mínimo de 275 horas de asistencia por trimestre. Aquellos empleados que no trabajen de manera presencial no son elegibles para este incentivo, por lo que no recibirán el desembolso del pago. Como única excepción a este requisito, se autorizará el pago a aquellos empleados con trabajo a distancia en aquellas circunstancias extraordinarias autorizadas por el secretario únicamente. La autorización debe constar por escrito.
8. No se considerarán empleados activos aquellos destaques en otras agencias, dependencias, ramas de gobierno, o que estén disfrutando alguna licencia por la cual no se encuentren laborando físicamente en el DEPR. Este requisito no aplicara a las licencias por los siguientes conceptos:

² Véase, E. Ramos Parés, *Memorando sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral, para Empleados del DE por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres*, del 22 de diciembre de 2022.

- e. Enfermedad debidamente justificada y autorizada por un certificado médico. Para los efectos de esta iniciativa, no se considerarán las ausencias en aquellas instancias en las que el empleado someta un certificado médico para justificar estas.
- 9. Se considera una incidencia cada vez que el empleado se ausente o tenga algún periodo de su jornada diaria incompleto, ya sea porque llegó tarde, se fue temprano o estuvo en algún periodo de su jornada fuera del trabajo.
- 10. No haber incurrido en un patrón o problema de ausentismo. De determinarse que incurrió en un patrón o problema de ausentismo, no se desembolsará el pago correspondiente para el periodo analizado. Para propósitos de este desembolso, se considerará un patrón o problema de ausentismo o tardanzas el que el empleado incurra en más de seis (6) incidencias, tardanzas o ausencias durante cada periodo de evaluación aplicable. No se considerarán ausencias aquellas razones expuestas en el inciso ocho (8) de este plan.

POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS

- A. Ley Núm. 85-2018, según enmendada, conocida como “*Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico*” Artículo 8.01. — Autoridad. (3 L.P.R.A. § 9808) a. El Secretario establecerá mediante reglamento la planificación y estrategias sobre uso, manejo y asuntos presupuestarios de todos los planteles escolares, incluyendo aquellos cuya administración la ostente alguna otra entidad gubernamental. b. El Secretario deberá establecer los estándares correspondientes para la construcción, reparación, mantenimiento, inspección y uso de las instalaciones escolares, los cuales deberán: ii. Garantizar la salud y seguridad de los estudiantes y del personal; c. El Secretario, en consulta con los Directores Escolares y los Superintendentes Regionales, promulgará reglamentos operacionales de procedimiento, ejecución y evaluación de condiciones de las instalaciones escolares; o revisará los reglamentos existentes, según sea necesario, para implementar las disposiciones de este Capítulo.
- B. Entre los criterios que los empleados docentes y no docentes deberán cumplir, para recibir el pago del incentivo se detallan los siguientes:
- C. Ser empleado activo del DE y rendir un 100 % de sus funciones en el DEPR durante la totalidad de cada Periodo de Evaluación de manera presencial.
- D. “*Memorando Sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados del Departamento de Educación por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres.*”
- E. La “*Enmienda Sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados del Departamento de Educación por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres*” del 22 de diciembre de 2022.

CONCLUSIÓN

La evaluación realizada a los documentos, y la información recopilada durante la investigación, es relevante, significativa y suficiente para fundamentar el hallazgo contenidos en el informe. Como resultado de la investigación realizada y del hallazgo identificado, la OIG según la información recopilada, concluye que se incumplió con los deberes y responsabilidades, según establecidos en el *“Memorando Sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados del Departamento de Educación por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres”* y la *“Enmienda Sobre el Proceso para la Otorgación del Incentivo Trimestral para Empleados del Departamento de Educación por Asistencia, Productividad y Alto Desempeño por Cuatro Trimestres”*, para el pago de incentivo del *Premium Pay*.

La investigación reflejó un total de treinta y nueve (39) incidencias en el registro de asistencias del Director escolar y un total de veintiséis (26) de incidencias en el registro de asistencias de la Enfermera escolar, que a pesar de estas el DE pagó el beneficio del *“Premium Pay”*. En incumplimiento con disposiciones estatales y federales aplicables al incentivo. Se desprende de la investigación y mediante certificación emitida por el DE el 8 de febrero de 2024. El DE pago la cantidad máxima para ambos empleados. De la información obtenida surgen varias acciones dirigidas a atender el particular por parte del DE, no obstante, la situación no ha sido corregida.

El DE tiene la responsabilidad de establecer, mantener y velar por que se cumpla con la normativa aprobada para el pago del incentivo del *“Premium Pay”*, de todo el personal docente y no docente, así como velar por el buen uso y sana administración de los fondos públicos federales y estatales identificados para el pago del incentivo. El no mantener un sistema de control interno o de Pre-intervención eficiente, no le permite a la gerencia detectar a tiempo las irregularidades que pueden provocar pérdidas de fondos públicos, por pagos realizados en contra de los requisitos establecidos. Es por ello que, conforme a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como *“Ley del Inspector General de Puerto Rico”*, la OIG remite el presente informe a la autoridad nominadora DE, para que tome las medidas correctivas correspondientes ante el incumplimiento de procedimientos internos por parte de sus empleados y notifique a la OIG, el resultado de las acciones correctivas realizadas para garantizar el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables. Igualmente, el DE deberá evaluar la imposición de sanciones y medidas disciplinarias, que estime pertinentes ante las irregularidades identificadas en este informe.

El incumplimiento con la implementación de las acciones correctivas, por parte del DE según requeridas podría dar paso a la imposición de sanciones administrativas adicionales contra la Entidad a través de un procedimiento administrativo cusi-judicial por incumplimiento al Plan de Acción Correctiva (PAC) según requerido y notificado por la OIG. Esta determinación no limita las prerrogativas de la OIG, de poder realizar referidos a otras agencias fiscalizadoras, así como requerir de cualquier entidad sujeta a nuestra jurisdicción cualquier acción correctiva u otras acciones

delegada. En cuanto a ello, será responsabilidad de la gerencia corregir las deficiencias señaladas para evitar que situaciones como las comentadas en el presente informe, no se repitan.

RECOMENDACIONES

A la Secretaria de Educación:

1. Evaluar el hallazgo de este informe y realizar de manera inmediata las gestiones necesarias para atender situación de las irregularidades injustificadas en los registros de asistencia durante el periodo del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2023.
2. Asignar el personal correspondiente para que se evalúen la acción y el recobro de los pagos realizados por concepto del incentivo del “*Premium Pay*” del Director y la Enfermera Escolar de la Escuela Dr. Efraín Sánchez Hidalgo de conformidad con el procedimiento y normativa aplicable.
3. El DE deberá remitir a la Oficina del Inspector General, las acciones correctivas tomadas y su resultado, para garantizar el fiel cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el Informe de Investigación QI-081-24-011 en un término de noventa (90) días, posteriores a la publicación.

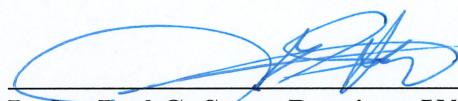
APROBACIÓN

El presente informe es aprobado en virtud de los poderes conferidos por la Ley Núm. 15-2017 antes citada. Será responsabilidad de los funcionarios, empleados o cuerpo rector del gobierno de cada entidad, observar y procurar por que se cumpla cabalmente con la política pública. De la misma manera, establecer los controles y mecanismos adecuados para garantizar su cumplimiento. Será el deber, además, de cada uno de estos y de los demás funcionarios y servidores públicos, el poner en vigor las normas, prácticas y estándares que promulgue la OIG, así como de las recomendaciones, medidas y planes de acción correctiva que surjan de las evaluaciones.

Hoy, 6 de mayo de 2024, en San Juan, Puerto Rico.



Ivelisse Torres Rivera, CFE, CIG
Inspectora General



Lcdo. José G. Santo Domingo Vélez, CIGE
Director Área de Querellas e Investigación en
funciones durante la investigación

INFORMACIÓN GENERAL



MISIÓN

Ejecutar nuestras funciones de manera objetiva, independiente y oportuna promoviendo mejorar la eficiencia, eficacia e integridad de las entidades bajo nuestra jurisdicción y el servicio público.



VISIÓN

Fomentar una cultura de excelencia mediante la capacitación, observación, fiscalización y desarrollo de sanas prácticas administrativas. Mantener los acuerdos con entidades locales e internacionales para fomentar acciones preventivas en el monitoreo continuo de los fondos del Gobierno de Puerto Rico.



INFORMA

La Oficina del Inspector General tiene el compromiso de promover una sana administración pública. Por lo que, cualquier persona que tenga información sobre un acto irregular o falta de controles internos en las operaciones de la Rama Ejecutiva, puede comunicarse a la OIG a través de:

Línea confidencial: 787-679-7979

Correo electrónico: informa@oig.pr.gov

Página electrónica: www.oig.pr.gov/informa

CONTACTOS



PO Box 191733
San Juan, Puerto Rico
00919-1733



787-679-7997



Ave Arterial Hostos 249
Esquina Chardón Edificio ACAA
Piso 7, San Juan, Puerto Rico



consultas@oig.pr.gov



www.oig.pr.gov