

Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico

RECOMENDACIONES RELACIONADAS CON LA PREVENCION DE IRREGULARIDADES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

1 de marzo de 2002

Anejo V

I. CREACION DEL PUESTO DE AUDITOR GENERAL

- A. Crear, mediante legislación, la Oficina del Auditor General, cuyo director deberá ser nombrado por el gobernador o gobernadora por un período de 5 años y confirmado por la legislatura. El auditor general de cada departamento o agencia del gobierno central deberá responder a esta Oficina.*
- B. Crear, mediante legislación, la posición de Auditor General en los principales departamentos y agencias del gobierno central. Este funcionario será independiente, respondería a la Oficina del Auditor General y será responsable de la prevención y pronta detección de irregularidades, fraude y/o abusos en el uso de fondos públicos. Su preparación académica deberá ser especializada. Los requisitos del puesto deberán estar claramente definidos.*

El Colegio de Contadores Públicos Autorizados recomienda la creación mediante legislación de la posición de Auditor General. Actualmente los departamentos del gobierno central tienen oficinas de auditoría interna con personal que examina periódicamente las operaciones internas del departamento. Aunque este trabajo es efectivo no abarca, por su propia naturaleza y las limitaciones de personal, todas las áreas del control interno de la agencia. Con la creación por ley de la posición de Auditor General se elevaría a un nivel más alto la auditoría o investigación interna de una agencia y se atenderían áreas adicionales a las que actualmente se cubren. Además, se daría la autonomía e independencia para que el alcance del trabajo a realizar por los auditores se determine sin impedimentos o restricciones de clase alguna y para que no se coarte el juicio del funcionario designado como Auditor General.

El Auditor General deberá ser un profesional con vasta experiencia y conocimiento en las áreas de auditoría, gerencia, contabilidad financiera, detección de fraude, leyes y administración pública. Debe ser nombrado por el gobernador o gobernadora por un período de no menos de cinco (5) años y ser confirmado por la legislatura.

II. ESTABLECIMIENTO DE POLITICA PUBLICA EN CUANTO A CONTROL INTERNO

Establecer una definición uniforme del concepto “control interno” común para todas las entidades gubernamentales y que esta definición sea la que se presenta en el informe “Internal Control – Integrated Framework” del Committee of Sponsoring Organizations(COSO) of the Treadway Commission (National Commission of Fraudulent Financial Reporting).

El control interno no tiene el mismo significado para todos los funcionarios públicos, lo que causa confusión entre el ejecutivo, la legislatura, el Contralor, y otros funcionarios. En consecuencia, surgen dificultades en la comunicación así como diversidad de expectativas, lo que da origen a problemas dentro de las entidades. Estos problemas se agravan cuando el término “control interno”, sin estar claramente definido, se utiliza en leyes, normas o reglamentos.

Recomendamos que se adopte como definición común para las entidades gubernamentales la establecida en el informe “Internal Control – Integrated Framework” de 1992 (Informe COSO). Tras un período de discusión de más de cinco años, un grupo de trabajo designado por la Comisión Treadway con el objetivo fundamental de definir un nuevo marco conceptual del control interno capaz de integrar las diversas definiciones y conceptos relacionados con el tema llegó a una serie de conclusiones y recomendaciones que han sido adoptadas por las más reconocidas entidades.

A tono con el Informe COSO recomendamos que la definición uniforme de control interno para las entidades gubernamentales sea la siguiente:

Un proceso efectuado principalmente por la gerencia gubernamental y el resto del personal de las entidades, diseñado con el propósito de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia en las operaciones
- Confiabilidad de la información financiera
- Cumplimiento de las leyes y normas que sean aplicables

III. EVALUACION DEL CONTROL INTERNO DE LAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES

- A. Hacer una autoevaluación inicial del control interno de cada entidad gubernamental.*
- B. Establecer sistemas de supervisión continua del cumplimiento y adecuación del proceso de control interno en cada entidad gubernamental.*
- C. Requerir la radicación de informes anuales ante el Ejecutivo, juntas de directores y la legislatura, cual fuera el caso, sobre el proceso de control interno en vigor en los principales departamentos del gobierno central. El Secretario de cada departamento y los jefes de las agencias u oficinas principales del gobierno central serían los responsables de someter este informe.*

Si bien el control interno es un proceso, su eficacia es el estado, condición o situación del proceso en un momento dado. Por tal razón se recomienda que se requiera a la alta gerencia de las entidades gubernamentales hacer una autoevaluación inicial del sistema de control interno.

La alta gerencia gubernamental, junto con los directores de finanzas y otros directivos claves, puede centrar su atención allí donde haga falta. Una alternativa podría ser que el director general se reúna con los jefes de las unidades o departamentos y con los empleados con funciones clave para analizar los conceptos de control interno con sus subordinados, vigilar el proceso inicial de evaluación en sus áreas de responsabilidad e informar sobre los resultados. Otra podría ser hacer una revisión inicial tanto de las políticas de la entidad y de los departamentos de ésta, así como de los programas de auditoría interna.

Cualquiera que sea su forma, una autoevaluación inicial debería servir para determinar si se requiere una evaluación más amplia y profunda. Serviría además de guía en la planificación de cualquier evaluación subsiguiente.

Es necesario implantar también procesos de supervisión continua. Esto facilitará la adhesión a los sistemas y promoverá a disciplina. Recomendamos que el ejecutivo y la legislatura analicen periódicamente el sistema de control interno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Para lograr este objetivo recomendamos que se requiera a las entidades gubernamentales someter al Ejecutivo y a la

legislatura informes anuales sobre el status de sus controles internos. Estos informes podrían incluir las áreas en las que los controles internos, por cualquier motivo, deben ser reforzados y las acciones que las entidades se proponen realizar para reforzarlos. El informe deberá incluir también las medidas a tomar para mejorar y/o corregir al control existente.

El secretario de cada departamento y el jefe de cada agencia u oficina tendrá la responsabilidad de establecer, evaluar y mantener una estructura de control interno adecuada en la agencia que dirige, preparar y someter al Ejecutivo y a la legislatura este informe.

En los casos en que las entidades tengan junta de directores sugerimos que sus miembros analicen el estado del sistema de control interno de la entidad junto a la gerencia, supervisen y se aseguren de que se llevan a cabo las revisiones necesarias. Sería muy conveniente que solicitasen también las opiniones de los auditores internos y externos.

Deberá fomentarse que la gerencia, a todos los niveles, y los demás empleados evalúen la forma en que sus responsabilidades de control se están llevando a cabo. Igualmente deberán identificar con miembros de un nivel superior posibles alternativas para reforzar el control.

El Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico considera el tiempo dedicado a la evaluación del control interno una inversión de alta rentabilidad.

IV. ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE CALIDAD QUE REFUERCE EL AMBIENTE O ENTORNO DEL SISTEMA DE CONTROL DE LAS ENTIDADES

- A. Desarrollar un ambiente y una “cultura” que establezca los principios, valores y pautas que deben permear y prevalecer en las entidades gubernamentales y que sirva de base para todos los demás componentes de los sistemas de control interno proveyendo la disciplina y estructura requeridas.*
- B. Eliminar las situaciones y oportunidades que podrían conducir a cometer irregularidades y actos deshonestos.*
- C. Inculcar en los empleados valores que conduzcan a un comportamiento ético y moral, y reforzarlos con el buen ejemplo y el compromiso de la alta gerencia.*
- D. Ofrecer a los funcionarios y a la gerencia de las entidades gubernamentales, al iniciar sus labores en el puesto, un seminario que trate sobre la ética y los valores en el ambiente de trabajo, la “cultura” y estilos que se desea caractericen a la administración pública en Puerto Rico.*
- E. Establecer un currículo que incluya cursos sobre la misión, visión y valores de la entidad, integridad y valores éticos así como los procedimientos a seguir en el desempeño de las funciones correspondientes a cada puesto. Como parte del programa se deben ofrecer talleres en los que se trabajen casos que traten sobre situaciones reales que incluyan irregularidades, fraude y comportamiento no ético.*
- F. Diseñar manuales de procedimientos.*
- G. Establecer indicadores de desempeño para poder medir eficiencia y efectividad.*
- H. Establecer y divulgar las medidas disciplinarias y las sanciones que habrán de ser impuestas a los empleados que violen los códigos de comportamiento.*
- I. Sustituir el método de presupuesto tradicional en base a línea y actividad por el método basado en resultados.*

El ambiente marca las pautas de comportamiento en una entidad y tiene una influencia directa en el nivel de concienciación del personal respecto al control. El entorno de control constituye la base de todos los demás elementos del control interno, aportando disciplina y estructura. Entre los elementos que lo constituyen se incluyen los siguientes: la honradez, valores éticos y capacidad del personal; la filosofía de la dirección y su forma de actuar; la manera en que la dirección distribuye la autoridad y las responsabilidades, organiza y desarrolla profesionalmente a sus empleados. En aquellas entidades que exista una junta de directores es fundamental la atención, orientación y dirección que ésta proporcione. Actualmente la percepción generalizada es que el ambiente de control de las entidades gubernamentales en Puerto Rico es pobre y no fomenta la transparencia en la gestión pública. Ante esta realidad, se recomienda el establecimiento de un programa de control de calidad que ayude a fortalecer el entorno de control en cada entidad.

El comportamiento ético y la integridad de la dirección de la agencia son productos de una “cultura gubernamental”. La cultura gubernamental se materializa en las normas éticas y de comportamiento así como en la forma en que éstas se comunican y se refuerzan en la práctica. Las políticas oficiales especifican lo que la dirección desea que ocurra. La cultura gubernamental determina lo que en realidad ocurre y las reglas que se obedecen, modifican o ignoran.

Determinados factores organizativos pueden incidir en el comportamiento ético. Los empleados públicos pueden cometer actos fraudulentos, ilegales o poco éticos simplemente porque la entidad para la que trabajan les incita o tienta. El poner un énfasis exagerado en los resultados, sobre todo a corto plazo, puede fomentar un ambiente en el que se imponga un precio muy alto al fracaso.

Algunos de los motivos por los que se cometen actos de fraude o se incurre en prácticas cuestionables y en otros tipos de comportamiento poco ético son los siguientes:

- Presiones para alcanzar objetivos de rendimiento poco realistas, sobre todo respecto a los resultados a corto plazo.
- Falta de controles o controles ineficaces, tales como segregación deficiente de las funciones en áreas sensibles, de forma que resulta tentador cometer fraude o intentar bajos niveles de rendimiento.
- Alto nivel de descentralización que impide que la alta gerencia esté al corriente de las acciones llevadas a cabo en los niveles más bajos de la entidad y que reduce, por tanto, la probabilidad de que irregularidades y actos deshonestos sean detectados.

- Una función de auditoría interna débil que no es capaz de detectar e informar acerca de comportamientos indebidos.
- Una junta de directores poco eficaz que no realiza una supervisión adecuada y objetiva de la alta gerencia.

La eliminación de estas oportunidades y tentaciones pueden ser de gran ayuda para evitar o reducir comportamientos poco deseables.

La ignorancia es otra razón por la que se llevan a cabo prácticas fraudulentas o cuestionables. En muchas de las entidades en las que se han producido casos de fraude las personas involucradas no sabían que estaban actuando incorrectamente o, por error, creían que lo estaban haciendo en el interés de la entidad. Esta ignorancia es ocasionada con frecuencia por un soporte moral frágil o por una falta de orientación, más que por la intención de engañar. Por esta razón no sólo se deben comunicar los valores éticos sino que deben darse directrices específicas respecto a lo que es correcto e incorrecto y reforzarlas con el ejemplo.

La alta gerencia debe comunicar verbalmente los valores éticos y las normas de comportamiento a los empleados. La existencia de un código de conducta escrito y de documentación acreditativa de que los empleados lo han recibido y lo entienden, no constituyen en sí mismas una garantía de que se esté aplicando, pero son elementos fundamentales.

Debido a que la buena reputación de las entidades gubernamentales de nuestra isla es sumamente valiosa, las normas de comportamiento deben ir más allá de un mero respeto a la ley. Los objetivos de una entidad gubernamental y la manera en que se consiguen están basados en las distintas prioridades, juicios de valor y estilos de gestión. Estas prioridades y juicios de valor, se traducen en normas y comportamiento, reflejan la integridad de la dirección y su compromiso con los valores éticos, que a su vez son esenciales en el sistema de control interno.

El ejemplo constituye la forma más eficaz de transmitir un mensaje a todo el gobierno respecto al comportamiento ético. Las personas tienden a imitar a sus líderes. El empleado público suele desarrollar las mismas actitudes que la alta gerencia en cuanto a lo que está bien y lo que está mal, así como acerca del control interno. El saber que nuestros líderes han actuado correctamente desde un punto de vista ético a la hora de tomar una decisión difícil transmite un mensaje formal a todos los niveles del gobierno.

Son de gran importancia las sanciones impuestas a los empleados que violan los códigos, la existencia de mecanismos para animar a los empleados a que informen sospechas sobre posibles infracciones, y las acciones disciplinarias contra los empleados que no informen sobre las infracciones. Los mensajes que se desprenden de la actuación de la gerencia gubernamental en tales circunstancias rápidamente se integran en la cultura gubernamental.

Todo lo anterior requiere de un proceso educativo a todos los niveles. Un buen programa de formación personal y profesional contribuye a desarrollar el comportamiento deseado y a crear el ambiente necesario.

Toda vez que la ejecución es clave en la gestión pública no podemos descuidar este elemento. Un sistema de medición es mejor instrumento para proveer información completa acerca de la ejecución (“performance”) de las entidades gubernamentales que la información que se obtiene del examen tradicional de los presupuestos y los estados financieros de éstas. La medición del “performance” ayuda a proveer una base para determinar cuán económicos, eficientes, y efectivos han sido los servicios provistos por las entidades gubernamentales, y por lo tanto sería un buen mecanismo para la prevención del despilfarro de fondos públicos en las agencias.

Por la misma razón es importante que la legislatura y el ejecutivo desarrollen un entendimiento claro de qué se obtendrá en términos de resultados por cada dólar gastado y como dichos resultados podrían cambiar con un aumento o disminución en el presupuesto. Además, la preparación de presupuestos a base de resultados sería un buen mecanismo para la prevención del despilfarro de fondos públicos en las agencias.

Los presupuestos tradicionales a base de línea y actividad enviados anualmente a la asamblea legislativa presentan cuánto el ejecutivo propone sea el gasto por cada programa y cómo el dinero debe ser distribuido a través de varias cuentas. Este formato, sin embargo, no establece cuáles serán los resultados por cada dólar gastado. Debe evaluarse si estos presupuestos enviados anualmente a la asamblea legislativa son documentos adecuados para la toma de decisiones por parte de los señores legisladores y si son herramientas gerenciales efectivas.

V. IMPLANTACION DEL MODELO NUEVO DE INFORMES FINANCIEROS EMITIDO POR LA JUNTA DE NORMAS DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL (GASB POR SUS SIGLAS EN INGLES)

A. Implantar en las entidades gubernamentales a nivel central el modelo nuevo de informes financieros para entidades gubernamentales requeridos por el pronunciamiento número 34 de la Junta de Normas de Contabilidad Gubernamental.

B. Enmendar la ley número 230 del 23 de julio de 1974, conocida como “Ley de Contabilidad del Gobierno de Puerto Rico” a fin de que se incluya un artículo que requiera que la contabilidad de las entidades gubernamentales se registre de acuerdo a los principios de contabilidad generalmente aceptados.

La Junta de Normas de Contabilidad Gubernamental (GASB por sus siglas en inglés) emitió en el 1999 las reglas de contabilidad gubernamental más abarcadoras jamás desarrolladas. Estas nuevas normas cambiarán significativamente la forma en que las entidades gubernamentales de Puerto Rico informarán de sus finanzas a los ciudadanos.

Cualquier ciudadano con interés en las finanzas gubernamentales tendrá ahora a su alcance mayor información y le será más fácil entender los informes financieros de las entidades gubernamentales. Por primera vez, los informes financieros de las entidades gubernamentales presentarán información sobre el costo total de proporcionar servicios a sus ciudadanos. También por primera vez, la información sobre los activos de infraestructura de las entidades estará disponible.

Un elemento nuevo en los informes financieros preparados según estas normas es la presentación de narrativas gerenciales en las que se analiza la ejecución de las entidades. Este sistema nuevo de informes financieros dará a los ciudadanos un cuadro claro de qué está haciendo el gobierno con las contribuciones y otros ingresos que cobra y por lo tanto mejorará la transparencia del gobierno.

Sin embargo podría darse el caso que muchas de estas entidades no implanten el modelo nuevo de informes financieros ya que la Ley de Contabilidad del Gobierno de Puerto Rico (Ley 230) no requiere que la contabilidad de las entidades gubernamentales a nivel de gobierno central se registre de acuerdo a los principios de contabilidad generalmente aceptados. Es por esto que recomendamos enmendar la Ley 230, así como también solicitar el respaldo de los secretarios y jefes de agencias y corporaciones públicas en la implantación del modelo nuevo de presentación de estados financieros.

VI. CREACION DE COMITES DE AUDITORIA

Crear comités de auditoría en los departamentos y agencias principales, con sus funciones claramente definidas.

Aunque la gerencia de la entidad es responsable de las operaciones de éstas, un comité de auditoría eficaz también podría desempeñar un rol importante. El comité de auditoría estaría en una posición privilegiada. Tendría la autoridad para interrogar a la gerencia sobre la forma en que está cumpliendo con sus responsabilidades.

El comité de auditoría junto con, o además de, una función de auditoría fuerte, está muchas veces en la mejor posición dentro de una entidad para identificar situaciones en que la alta gerencia intenta eludir los controles o tergiversar los resultados operacionales y actuar en consecuencia.

VII. CONTRATACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y PERSONALES

Establecer una política pública para la contratación de servicios profesionales y personales que requiera que los contratos de este tipo que excedan una cantidad específica estén sujetos a un procedimiento similar al de subasta. Deberá establecerse una norma prohibiendo que una misma entidad sea contratada de manera fraccionada por cantidades que sumen más de lo establecido.

El gobierno de Puerto Rico no tiene a nivel central una política pública para la contratación de servicios profesionales y personales. Este tipo de servicios incluye, entre otros, servicios de asesoría, consultoría, y legales. También incluye los servicios profesionales de ingeniería que surgen de necesidades tales como estudios de suelo, mensuras, estudios hidrográficos, servicios de ingeniería, servicios de arquitectura, consultoría, e inspección.

Estas contrataciones no están sujetas a los procesos de subastas de las entidades a nivel central. Aunque esto provee a las entidades de una gran flexibilidad y rapidez en la contratación de servicios profesionales y personales, y es aceptable para casos excepcionales, la política es poco transparente y no ofrece la misma oportunidad a todos los posibles suplidores de los servicios. Es probable que tampoco sea lo más eficiente para las agencias en cuanto a calidad de servicio por el precio contratado.

Con el fin de mejorar la transparencia y la eficiencia a la vez que se da la oportunidad a todos los suplidores interesados, y se mantiene cierto grado de flexibilidad, se recomienda que se analice la posibilidad de que en aquellos contratos de servicios profesionales y personales que sobrepasen un monto definido (por ejemplo US\$ 150,000), exista la obligación de utilizar procedimientos similares a los de subasta, salvo en casos excepcionales.

VIII. MODIFICACION DEL PROCESO DE LICITACION Y CONTRATACION PARA SUPLIR BIENES Y SERVICIOS

A. Requerir que los procesos de licitación y contratación se lleven a cabo de acuerdo a una de las siguientes alternativas:

- 1. Realizar el procedimiento que requiere que el licitador presente junto con la oferta información sobre la empresa.*
- 2. Mantener un registro de licitadores previamente establecido y seleccionar de aquí a los suplidores.*

B. Requerir por ley que los contratistas que hacen negocio con el gobierno firmen un acuerdo para no contribuir, ni como individuos ni como empresa, en actividades o campañas políticas.

C. Requerir a los directores de las empresas que hacen negocio con el gobierno que firmen anualmente una declaración certificando que no han contribuido de manera ilegal a partidos o actividades políticas, hecho donaciones o pagado comisiones a cambio de contratos u otras actividades de negocio.

D. Establecer un código de ética para los contratistas.

Una de las actividades que genera más desconfianza en la opinión pública es el proceso de licitación para bienes y servicios. La opinión generalizada es que estos procesos son poco transparentes, y no ofrecen la misma oportunidad a todos los posibles suplidores de bienes y/o servicios.

Se recomienda para los procesos de licitación el procedimiento siguiente:

- a. Todo proponente presentará, en el acto de apertura, dos sobres cerrados, cuyo contenido será el siguiente:
 - i. **Sobre 1** – Información sobre la empresa
Información sobre la capacidad financiera, legal y técnica de la firma. La información se referirá a: solvencia financiera, capacidad para contratar, experiencia general y específica, personal clave y maquinaria disponible para el proyecto, contratos ejecutados, contratos en ejecución, compromisos y litigios existentes.

i. **Sobre 2** – Oferta

Descripción y alcance del trabajo a realizar y la oferta acompañada de la respectiva cotización de precios.

- b. En el acto de apertura, que tendrá lugar en ceremonia pública en el día y hora previstos, se abrirán todos los Sobres No. 1 que se reciban y se verificará si los proponentes han incluido los documentos requeridos. De no contener estos sobres la documentación requerida, se dejará constancia de la información que falta o se encuentra incompleta en el acta de la sesión y se devolverán a los respectivos licitadores los Sobres No. 2 sin abrir.
- c. Completados estos procedimientos se dará por concluida la primera ceremonia, permaneciendo cerrados los Sobres No. 2 de los oferentes que hubiesen presentado toda la información requerida en los Sobres No. 1. Con esta información se procederá a la precalificación de los oferentes dentro del plazo previamente establecido.
- d. Una vez concluida la precalificación se llevará a cabo la segunda ceremonia pública, que tendrá lugar en la fecha, hora y lugar anunciada con adecuada anticipación. En ella primero se devolverán, sin abrir, los Sobres No. 2 de las empresas que no precalificadas. Luego se abrirán los Sobres No. 2 de las empresas precalificadas y se procederá a dar lectura, en voz alta, al precio de cada oferta dejando constancia en el acta de los precios y detalles más relevantes de las ofertas.
- e. El análisis final de las propuestas y la adjudicación se llevarán a cabo dentro de los plazos fijados en los pliegos.

Como una alternativa al sistema de dos sobres, se recomienda el establecimiento de un registro de licitadores para bienes y servicios, incluyendo servicios profesionales. Los licitadores deberán cumplir con requisitos pre-establecidos sobre la capacidad financiera, legal y técnica. El registro sería para departamentos y agencias del gobierno central.

La participación del sector privado como colaborador en la gestión pública ha estado salpicada de señalamientos por colaboración e incitación en actos no éticos. Evitar la participación económica en actividades políticas de empresas que contratan con el gobierno es una medida que evita también ocasiones y situaciones que pueden conducir a actos deshonestos.

IX. REVISION DEL CURRICULO DE LOS NIVELES PRE-ESCOLAR A UNIVERSITARIO

- A. Desarrollar, a nivel del Departamento de Educación y escuela privada, un currículo uniforme sobre ética y valores para los grados k al 12. Los cursos deberán ser dictados por profesores que cuenten con la preparación necesaria y la debida “estatura moral”.*
- B. Desarrollar, en el Departamento de la Familia, un programa dirigido a la formación ética y moral de la unidad familiar que sea ofrecido en las distintas comunidades como complemento al programa recomendado para el Departamento de Educación.*
- C. Solicitar a las universidades que incluyan en sus requisitos de educación general un curso de ética.*

La educación, comenzando por el hogar, es fundamental en la formación del individuo. La integración de la enseñanza de ética y valores a la “cultura gubernamental” presentada en la recomendación número II, así como a los esfuerzos de otros sectores tales como las entidades educativas, cívicas y religiosas, contribuirá a desarrollar individuos más conscientes de lo correcto y lo moral.

X. EVALUACION DEL SISTEMA ACTUAL DE FINANCIAMIENTO DE CAMPAÑAS POLITICAS Y LOS MECANISMOS DE FISCALIZACION DE ESTOS

A. Referir al Colegio de CPA el proyecto de reforma electoral a fin de que éste sea evaluado y se pueda contribuir con recomendaciones y sugerencias.

B. Evaluar el área de auditoría de la Comisión Estatal de Elecciones.

Tomando en consideración que el ejecutivo ha anunciado la radicación de proyectos en vía a una propuesta reforma electoral, el Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico estará en la mejor disposición de evaluarlos y contribuir con recomendaciones y sugerencias.

Reconociendo la importante función que tiene el área de auditoría de la Comisión Estatal de Elecciones, se recomienda que ésta sea evaluada en cuanto a los recursos con que cuenta, la capacidad de sus empleados, y el procedimiento que se sigue con sus informes.

XI. OTRAS RECOMENDACIONES

A. Directores de finanzas

- 1. Requerir que los directores de finanzas cuenten con una preparación académica específica, a tono con sus responsabilidades.*
- 2. Proveer recursos y/o establecer un programa de educación continuada para los directores de finanzas.*
- 3. Crear mecanismo para que los directores de finanza se asocien y puedan compartir inquietudes a nivel profesional.*

B. Líneas “de acceso directo”

- 1. Divulgar más y orientar mejor sobre las “líneas de acceso directo” (“hot-lines”) que tienen la Oficina del Contralor y la Oficina de Etica.*
- 2. Establecer una línea de acceso directo con la Oficina del Auditor General.*

C. Profesiones reglamentadas

- 1. Definir y establecer por ley la sanción que tendrán los diferentes profesionales que participen en actividades consideradas fraudulentas, o malos manejos de fondos públicos. (Aplicará a profesiones reglamentadas)*
- 2. Revisar la composición de las juntas examinadoras de las distintas profesiones a fin de determinar si se cumple con los requisitos establecidos, ya que ellos pasarán juicio sobre actos cometidos por sus colegas.*

D. “Concepto de legislador a tiempo completo”

Evaluar la estructura de los cuerpos legislativos en todos los aspectos a fin de identificar duplicidad de tareas, reducir costos e incentivar a otros profesionales a participar en la legislatura.

E. Sanciones

Establecer mediante disposición de ley, que el funcionario que incurra en actos indebidos pierde los beneficios y derechos adquiridos tales como aportación patronal a su pensión.